



ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

สำนักหอสมุดกลาง



โดย

นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

สำนักหอสมุดกลาง



โดย  
นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS EFFECTING OF HAPPINESS ORGANIZATION OF MUNICIPALITY  
IN BUENGGAN PROVINCE



A Thesis Submitted in Parital Fulfillment of the Requiriments for the Degree  
Master of Public Administration Program in Public Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2013  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็น  
องค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ” เสนอโดย นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

...../...../.....

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

...../...../.....

54603315: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ: องค์การแห่งความสุข / เทศบาล / จังหวัดบึงกาฬ

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี: ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อ.ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. 116 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .716) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสุขทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 3.78 (S.D. = .741) รองลงมาคือด้านความสุขทางใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = .790) และด้านความสุขทางกายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = .739)

2. ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของการเป็นองค์การแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยในการทำงาน คือ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านสวัสดิการผลตอบแทน ซึ่งมีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

54603315: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORDS: HAPPY ORGANIZATION / MUNICIPALITY / BUENGGAN PROVINCE

WIPADA KAEWNIYOMCHAISRI: FACTORS EFFECTING OF HAPPINESS ORGANIZATION OF MUNICIPALITY IN BUENGGAN PROVINCE. THESIS ADVISORS: SAKDIPAN TONWIMONRAT, Ph.D. 116 pp.

The purposes of this research were to study factors effecting of happiness organization of municipality in Buengkan province, to study level of happiness organization of municipality in Buengkan province and to investigate the correlation between working factors and happiness organization of municipality in Buengkan province. The sample of this research were 197 municipal officials in Buengkan province using stratified random sampling technique. The research instruments were questionnaires with reliability value .991. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results of this research were as follow:

1. The opinion towards the overall happiness organization of municipality in Buengkan province was at the high level ( $\bar{X}$ =3.72, S.D.= .716) that can be arranged from high to low average level as follows: social happiness ( $\bar{X}$ =3.78, S.D.=.741), minded happiness ( $\bar{X}$ =3.71, S.D.= .790) and physical happiness ( $\bar{X}$ =3.68, S.D.= .739).
2. All working factors are positively correlated to happiness organization of municipality in Buengkan province at the .01 level of significance.
3. The factors effecting of happiness organization of municipality in Buengkan province included single, position in group 2: Department of finance, income, leader and policy, environment, relation and welfare which could mutually predict happiness organization as much as 87.6 percent at the .05 level of significance.

---

Major of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2013

Thesis Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ ดร.จิตติมา เวชพงศ์ และนายณัฐภูมิ นนทสิริกุล ปลัดเทศบาลตำบลห้วยพลู ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณเทศบาลตำบลห้วยพลู เทศบาลตำบลนครชัยศรี เทศบาลตำบลคลองเต็ง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และเทศบาลตำบลรางกระทุ่ม ที่อนุญาตให้ดำเนินการทดลองเครื่องมือในการวิจัยซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณเทศบาลทุกแห่งในจังหวัดบึงกาฬอันประกอบด้วย เทศบาลตำบลโคกก่อง เทศบาลตำบลโคสี เทศบาลตำบลโนนสว่าง เทศบาลตำบลบึงกาฬ เทศบาลตำบลวิเศษ เทศบาลตำบลหอค้า เทศบาลตำบลหนองเล็ง เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง เทศบาลตำบลพรเจริญ เทศบาลตำบลศรีสำราญ เทศบาลตำบลโซ่พิสัย เทศบาลตำบลท่าสะอาด เทศบาลตำบลศรีพนา เทศบาลตำบลขาง เทศบาลตำบลปากคาด เทศบาลตำบลบึงโขงหลง เทศบาลตำบลบึงงาม และเทศบาลตำบลศรีวิไล ที่อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณพนักงานเทศบาลทุกท่านและเจ้าหน้าที่ประสานงานต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬที่ให้ข้อมูลในการประสานงานกับเทศบาลต่างๆ ในจังหวัดบึงกาฬ และเจ้าหน้าที่ไปรษณีย์ทุกท่าน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างราบรื่นเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ทุกเล่ม และอื่นๆ ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะวิทยาการจัดการ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านในการประสานงานด้านเอกสารต่างๆ และให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยจนสามารถดำเนินการเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบิดามารดา พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ที่นี่ที่ช่วยให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด

คุณค่าหรือประโยชน์ได้อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา และถ้าในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย.....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข.....	8
ความหมายของความสุข.....	8
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	9
ความหมายขององค์การแห่งความสุข.....	11
องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	20
ความหมายของการปกครองท้องถิ่น.....	20
องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น.....	21
หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น.....	22
รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล.....	23
การจัดตั้งเทศบาล.....	23
โครงสร้างของเทศบาล.....	23
อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล.....	25
การบริหารงานของเทศบาล.....	29
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	30
ทฤษฎีความสุข.....	30



บทที่	หน้า
ทฤษฎีความพอใจ.....	31
ทฤษฎีองค์การ.....	33
ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดบึงกาฬ.....	36
อาณาเขต.....	36
สภาพภูมิประเทศ.....	36
การปกครอง.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
สรุป.....	41
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	46
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน.....	55
ผลการวิเคราะห์ลักษณะขององค์การแห่งความสุข.....	61
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะของ องค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	65
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของ เทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	69
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	72
5    สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุป.....	73
การอภิปราย.....	76
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย.....	88

	หน้า
ภาคผนวก ข.....	95
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย	
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	
ภาคผนวก ค.....	103
รายชื่อเทศบาลในการทดลองเครื่องมือวิจัย	
การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (เครื่องมือวิจัย)	
ภาคผนวก ง การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน.....	108
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	116



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปกิจการที่ต้องทำในเขตเทศบาล จำแนกตามประเภทของเทศบาล.....	27
2	สรุปกิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล จำแนกตามประเภทของเทศบาล.....	28
3	การสังเคราะห์และสรุปแนวคิดองค์ประกอบของลักษณะองค์การแห่งความสุข.....	42
4	การสังเคราะห์และสรุปแนวคิดปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง ความสุข.....	43
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย.....	46
6	จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	52-53
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	55
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านลักษณะงาน.....	56
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	57
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านผู้นำและนโยบาย.....	58
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสวัสดิการผลตอบแทน.....	59
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	60
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะขององค์การแห่งความสุขโดยภาพรวม ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	61
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะองค์การแห่งความสุข ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางกาย.....	62
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะองค์การแห่งความสุข ของเทศบาลในจังหวัด บึงกาฬด้านความสุขทางใจ.....	63
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะองค์การแห่งความสุข ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางสังคม.....	64
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเป็น องค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.....	65
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเป็น องค์การแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย.....	66
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเป็น องค์การแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ.....	67

ตารางที่	หน้า	
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเป็น องค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม.....	68
21	การทำปัจจัยและพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	69
22	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาล ในจังหวัดบึงกาฬด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได.....	71



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์หรือสังคมยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนนี้ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อไปในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถและสติปัญญาของมนุษย์อยู่เป็นจำนวนมาก อาทิเช่น ปัญหาเรื่องมลพิษในอากาศ การเอารัดเอาเปรียบด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ความยากไร้ และชะตากรรมอันลำบากของคนยากจน การบริโภคนเกินขอบเขตพร้อมกับความตกต่ำทางจิตวิญญาณของคนร่ำรวย ปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อย เรื่องสิทธิเสรีภาพสตรี ปัญหาที่เกิดจากภัยของสงครามนิวเคลียร์ ปัญหาที่เกิดจากความโลภและเทคโนโลยี ปัญหาเนื่องจากปริมาณข่าวสารที่เข้ามา มากเกินไปและเป็นพิษ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือทางออกในเชิงปฏิบัติที่เห็นผลด้วยความถูกต้องและชัดเจน ปัญหาใหญ่ๆ และสำคัญจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องเสียก่อน จึงจะสามารถสร้างความสุขที่แท้จริงขึ้นมาในสังคมได้ (พระศตพล เขมาภโรต, 2552) องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาคเอกชนหรือภาครัฐเองก็ต้องเตรียมพร้อมเพื่อความอยู่รอด มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบเหล่านี้ เน้นการทำงานแบบประสานความร่วมมือขององค์กรทุกภาคส่วน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูงสามารถรับมือและแข่งขัน รวมถึงการให้บริการที่ดีได้ เพราะคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่มีค่าที่สุดที่ขับเคลื่อนนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ องค์กรจึงต้องมุ่งสร้างความเข้มแข็งผ่านการทำงานด้วยความสุขของบุคลากร (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2550; ศิริพงษ์ เสาภายน, 2551: 200; วิจารย์ พานิช, 2552; แผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน, 2552: 16-17; ชยารัช ปานเฟื่อง, 2553; สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554; รุติพันธ์ เขียวนิล, 2554: 3; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554: 23)

โดยแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากร “ทำงานอย่างมีความสุข” ด้วย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและระหว่างประเทศล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กรมากขึ้นทุกขณะ โดยเฉพาะการที่ประเทศอาเซียน (ASEAN) 10 ประเทศ (ไทย, พม่า, ลาว, เวียดนาม, มาเลเซีย, สิงคโปร์, อินโดนีเซีย, ฟิลิปปินส์, กัมพูชา, บรูไน) กำลังมุ่งสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ภายในปี พ.ศ. 2558 โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ซึ่งจะช่วยสร้างความเป็นปึกแผ่นทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

และจะช่วยเพิ่มบทบาทและอำนาจต่อรองของอาเซียนในเวทีเศรษฐกิจโลกมากขึ้น ความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นไม่ใช่เพียงการเปิดเสรีการค้าอย่างเดียวนั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการเปิดเสรีทางการลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรี การบริการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วย ดังนั้นการปรับตัวของทั้งองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์การควรจะทำความเข้าใจ วิเคราะห์ และวางแผนรองรับทั้งโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้โยกย้ายไปจากองค์การท่ามกลางการเปิดตลาดเสรีแรงงาน โดยการสร้างความสุขของคนภายในองค์การถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์การแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจนเกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์การสมัยใหม่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การขึ้น ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์การ นอกจากนี้จะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่างๆ แล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย (ปวีณา เกษเดช, 2553: 2; สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), 2554: 1; Martin, Jones and Callan, 2005; Nittaya Wongtada and Rice, 2007: 159-172)

องค์การแห่งความสุข ถือเป็นองค์การในอุดมคติที่ทุกคนปรารถนาสูงสุด เพราะความสุขมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจและร่างกายของคนเรา นำมาซึ่งความเบิกบาน ปิติ ยินดีและการรังสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ เมื่อเกิดความสุขหลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา (ชนิกา ตูจันดา, 2552) มุมมองของความสุขเป็นสิ่งละเอียดอ่อนและเป็นนามธรรม แต่ละคนมองความสุขต่างกัน มีวิธีการแสวงหาความสุขที่แตกต่างกันขึ้นกับมุมมองและประสบการณ์ ในเชิงความหมายของความสุขที่แท้ไม่ได้เกิดจากการสะสมวัตถุภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากกระบวนการสร้างคุณค่าของจิตใจภายใน การสร้างนวัตกรรมแห่งความสุขจึงถือเป็นรูปแบบการบริหารองค์การยุคใหม่ที่ใส่ใจชีวิตควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมและสามารถวัดผลได้ในเชิงรูปธรรม เมื่อมองจากมุมของการพัฒนาประเทศ จังหวัด หรือชุมชนแล้ว เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคือการสร้างความสุขให้กับประชาชนทั้งในระยะสั้นระยะยาว โดยแต่ละองค์การต้องสร้างรูปแบบฉบับของตนเองเพื่อที่จะไปสู่องค์การแห่งความสุขในแบบที่ปรารถนา นำมาปรับใช้สร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสุขอย่างที่ต้องการต่อไป (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552: 29; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), 2554; ประเวศ ต้นติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554: 6)

สำหรับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้กำหนดทิศทางไว้ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: ปฐมบท) คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐเองก็ต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองระบอบ



ประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย เพราะว่าการทำงานของท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนในหลากหลายด้าน รวมถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นตัวแทนของประชาชนจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2555ก) ถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่สำคัญต่อไปในอนาคตในการขับเคลื่อนสังคมไทย (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2555ข) โดยเฉพาะรูปแบบเทศบาลซึ่งถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะของท้องถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจพอสมควรและมีความเป็นชุมชนเมือง กล่าวคือ มีความหนาแน่นของประชากร มีรายได้เพียงพอแก่การบริหารจัดการปกครองตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนั้นนับว่ามีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อชุมชนที่เป็นเมืองอยู่แล้วขยายตัวมากขึ้น มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ซับซ้อนขึ้น มีการลงทุนมากขึ้น มีปริมาณการหมุนเวียนของเงิน การจ้างงานและสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาในด้านการจัดให้บริการสาธารณะมากขึ้น เช่น การจัดการกับปัญหาการเติบโตของเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย การจราจร การพักผ่อนหย่อนใจของคนในเมือง เป็นต้น ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย บทบาทของราชการส่วนภูมิภาคกลับลดน้อยลงด้วยข้อจำกัดของงบประมาณและบุคลากร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีความจำเป็นและสำคัญต่อประชาชนอย่างมาก (วิชชุกร นาครชน, 2550: 159)

และจากผลการสำรวจความสุขของสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปี พ.ศ.2555 (2555: บทสรุปของผู้บริหาร, 9-12) พบว่า จังหวัดบึงกาฬเป็นจังหวัดที่คนมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุดของประเทศไทย และผู้ที่ประกอบอาชีพราชการมีความสุขมากกว่าอาชีพอื่นๆ ดังนั้น จากที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้กับเทศบาลอื่นๆ รวมถึงเป็นแนวทางในการส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างมีเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ สร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชนผู้มารับบริการ อีกทั้งเป็นการเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจต่างๆ และต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคกระแสโลกาภิวัตน์นี้ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมในการบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นต่อไป นอกจากนี้การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างและส่งเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนและกระจายสู่ประชาชนในชุมชนที่ดูแลรับผิดชอบให้เกิดความอยู่ดีมีสุขตามนโยบายของประเทศโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยในการทำงานกับลักษณะองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีความสัมพันธ์กัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
  - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้น 403 คน ดังนี้
 

1.1.1 เทศบาลตำบลโคกก่อง	จำนวน	15	คน
1.1.2 เทศบาลตำบลไคสี	จำนวน	14	คน
1.1.3 เทศบาลตำบลโนนสว่าง	จำนวน	30	คน
1.1.4 เทศบาลตำบลบึงกาฬ	จำนวน	21	คน
1.1.5 เทศบาลตำบลวิศิษฐ์	จำนวน	19	คน
1.1.6 เทศบาลตำบลหอคำ	จำนวน	14	คน
1.1.7 เทศบาลตำบลหนองเล็ง	จำนวน	11	คน
1.1.8 เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง	จำนวน	17	คน
1.1.9 เทศบาลตำบลพรเจริญ	จำนวน	39	คน
1.1.10 เทศบาลตำบลศรีสำราญ	จำนวน	7	คน
1.1.11 เทศบาลตำบลไชยพิสัย	จำนวน	21	คน
1.1.12 เทศบาลตำบลท่าสะอาด	จำนวน	19	คน
1.1.13 เทศบาลตำบลศรีพนา	จำนวน	42	คน
1.1.14 เทศบาลตำบลซาง	จำนวน	25	คน
1.1.15 เทศบาลตำบลปากคาด	จำนวน	21	คน
1.1.16 เทศบาลตำบลบึงโขงหลง	จำนวน	34	คน
1.1.17 เทศบาลตำบลบึงงาม	จำนวน	17	คน
1.1.18 เทศบาลตำบลศรีวิไล	จำนวน	37	คน



1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้น 197 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้

1.2.1 เทศบาลตำบลโคกก่อง	จำนวน	8	คน
1.2.2 เทศบาลตำบลไคสี	จำนวน	7	คน
1.2.3 เทศบาลตำบลโนนสว่าง	จำนวน	15	คน
1.2.4 เทศบาลตำบลบึงกาฬ	จำนวน	10	คน
1.2.5 เทศบาลตำบลวิศิษฐ์	จำนวน	9	คน
1.2.6 เทศบาลตำบลหอคำ	จำนวน	7	คน
1.2.7 เทศบาลตำบลหนองเล็ง	จำนวน	5	คน
1.2.8 เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง	จำนวน	8	คน
1.2.9 เทศบาลตำบลพรเจริญ	จำนวน	19	คน
1.2.10 เทศบาลตำบลศรีสำราญ	จำนวน	3	คน
1.2.11 เทศบาลตำบลโซงพิสัย	จำนวน	10	คน
1.2.12 เทศบาลตำบลท่าสะอาด	จำนวน	9	คน
1.2.13 เทศบาลตำบลศรีพนา	จำนวน	21	คน
1.2.14 เทศบาลตำบลซาง	จำนวน	12	คน
1.2.15 เทศบาลตำบลปากคาด	จำนวน	10	คน
1.2.16 เทศบาลตำบลบึงโขงหลง	จำนวน	17	คน
1.2.17 เทศบาลตำบลบึงงาม	จำนวน	9	คน
1.2.18 เทศบาลตำบลศรีวิไล	จำนวน	18	คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

2.1.1 ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้

2.1.2 ตัวแปรด้านปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ตัวแปรด้านลักษณะองค์การแห่งความสุข ได้แก่ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม

### ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ปี พ.ศ. 2555 - 2556

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเทศบาลทุกแห่งในจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งเทศบาลเมืองจังหวัดบึงกาฬนั้นอยู่ในระหว่างขั้นตอนของการดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อจัดตั้งขึ้นตามระเบียบข้อกฎหมาย ทำให้ขณะที่ทำการวิจัยนี้ยังไม่มีเทศบาลเมืองจังหวัดบึงกาฬ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มุ่งความสุขให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยขององค์กร โดยดำเนินการให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นการเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร ในที่นี้ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม โดย

ความสุขทางกาย หมายถึง การมีร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรง การมีรายได้เพียงพอกับการแสวงหาปัจจัยดำรงชีวิต มีความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน

ความสุขทางใจ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง รู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการเผชิญและจัดการปัญหา และมีอารมณ์มั่นคง

ความสุขทางสังคม หมายถึง การมีครอบครัวอบอุ่น มีชุมชนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความปลอดภัยในชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

2. ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ เกิดแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

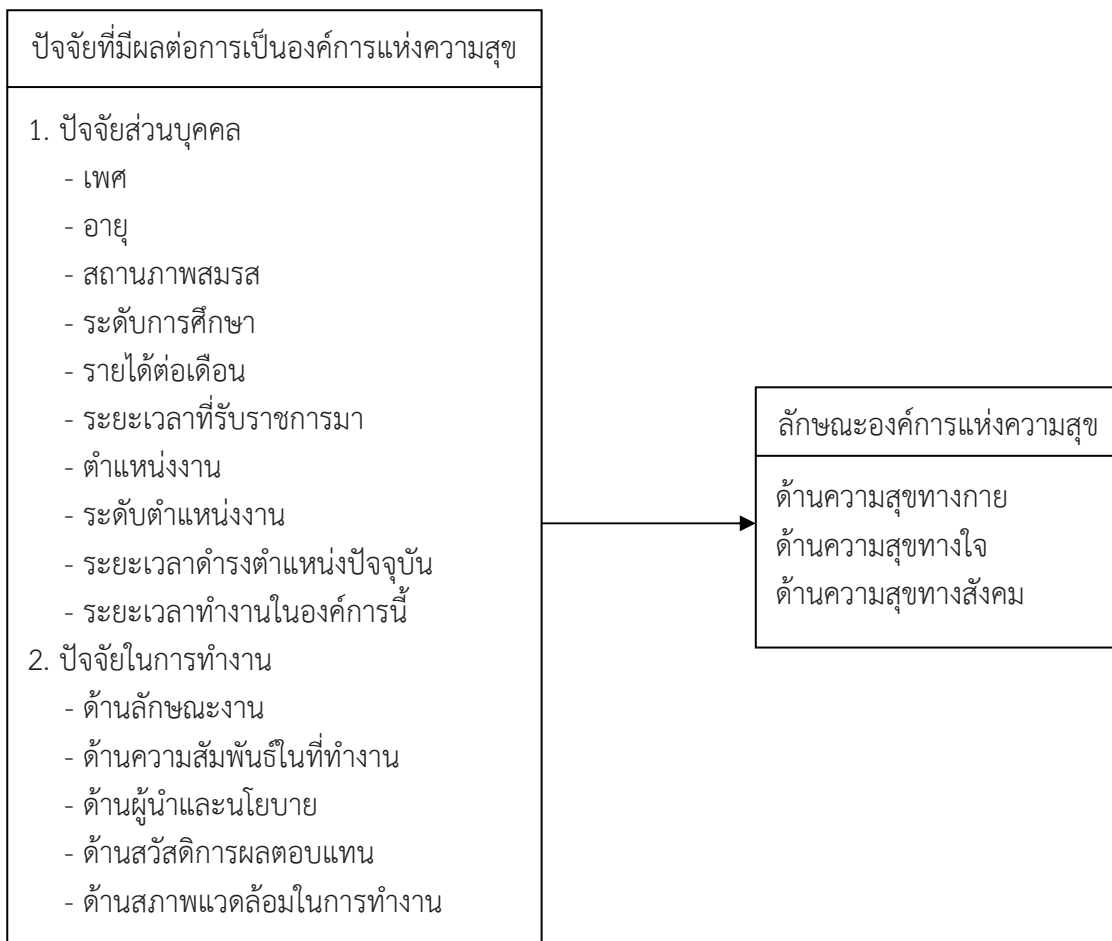
3. เทศบาล หมายถึง เทศบาลที่อยู่ในจังหวัดบึงกาฬ

4. พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลของจังหวัดบึงกาฬ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ
4. สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบและแนวทางในการสร้างเสริมเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบต่อไป อีกทั้งสร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
6. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดบึงกาฬ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

#### ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งความสุขของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เนื่องจากความสุขของมนุษย์เป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล ไม่มีมาตรฐานสากลแต่ขึ้นอยู่กับรากฐานด้านประสบการณ์ และวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย โดยมีผู้ให้ความหมายของความสุขไว้หลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1201) กำหนดนิยามว่า สุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ

ปวีณา เกษเดช (2553: 16) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2554: 17, 23) ได้อธิบายว่าความสุข หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล คือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อในความสุข 3 บ่อ คือ กามสุข ความสุขทางสังขม และความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายว่าความสุขมีหลายระดับ โดยที่ กามสุขเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังขม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังขม และความสุขจากภายในเกิดขึ้น

พร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิตก่อให้เกิดปัญหาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธความสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น

พระสุริยัญ ชูช่วย (2549 : 5 อ้างถึงใน ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว, 2550 : 12) กล่าวว่า ความสุขในที่นี้ มีนัยตามที่คนทั่วไปใช้ นั่นคือ โดยทั่วไปคนมักจะเรียกสิ่งที่มีคุณค่าภายในอันเป็นจุดหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิตว่าความสุข ดังนั้นหากจะกล่าวในเชิงจริยศาสตร์เพื่อความชัดเจนแล้ว หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าภายในอันเป็นจุดหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิต และความสุขมีความสัมพันธ์กับคุณค่าของชีวิต กล่าวคือ ชีวิตที่บรรลุสิ่งที่มีค่าในตนเองคือชีวิตที่มีค่า หรือเป็นชีวิตที่พึงปรารถนา อาจกล่าวโดยย่อว่า สุขนิยมเห็นว่าคุณค่า คือ ความสุขทางประสาทสัมผัส อสุขนิยมเห็นว่าคุณค่า คือการมีปัญญา หรือความสงบ และมนุษย์นิยมเห็นว่าคุณค่า คือ ความสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการทางจิตและกาย

Wu (1992, อ้างถึงใน ปิยอร สีระเต็มพงษ์, 2552: 11) ระบุว่าความสุข คือการมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต” และกล่าวอีกว่าระบบค่านิยมของขงจื้อได้แบ่งความสุขเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การเชื่อฟังผู้ใหญ่
2. องค์ประกอบของกลุ่ม ยอมรับโครงสร้างของลำดับชั้นทางสังคม ไว้วางใจผู้มีอำนาจ ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น ความกลมกลืนและเป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่ม
3. องค์ประกอบการทำงาน ได้แก่การศึกษา การเรียนรู้ ทักษะการทำงานหนัก การ อดออม
4. องค์ประกอบในการประพฤติปฏิบัติ ความสงบสุข ความถ่อมตนและความมีวินัย ความสุขตามปรัชญาของขงจื้อ เน้นที่ความเป็นอยู่อันดีของครอบครัว สังคมมากกว่าความสุขส่วนบุคคล วัฒนธรรมจีนจึงเน้นการแบ่งปันความสำเร็จให้แก่กลุ่ม การทำประโยชน์ให้แก่สังคมถือเป็นความสุขสูงสุด

Ben-Shahar (2007: 13) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสุขก็คือความสบายกาย สบายใจ ความสมหวัง ความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทางสังคม ความสุขในการพัฒนาชีวิต พึงพอใจ มีจุดหมายในชีวิต มองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย สนุกสนานกับการทำงาน รับรู้ถึงประโยชน์ของงานที่ตนกระทำ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552: 7, 10) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ โดยการแสดงออกด้วยความเพลิดเพลินในการทำงาน (pleasure) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) และความสบายใจในการทำงาน (comfort)

ปิยอร์ สีระเดิมพงษ์ (2552: 16) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง การที่บุคคลกระทำหรือสามารถกระทำตามความตั้งใจ รักชอบและพึงพอใจกับงานที่ทำ มีความสุขเมื่องานที่ตนทำบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกที่รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงานรับรู้ถึงคุณค่าประโยชน์ของงานที่ตนกระทำ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

คมกริช สุระเวช (2554: 7) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความรื่นรมย์ ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นกับภารกิจหลักในการทำงาน โดยรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงาน ได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจ ทำงานร่วมกับคนดี รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

นิสารัตน์ ไวยเจริญ, ศยามล เอกะกุลานันต์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2554: 277) นิยามความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีชีวิตที่ดี เกิดความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ที่ตนเองมีในการทำงาน และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้การประพฤติกฎปฏิบัติที่ดีงาม

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2552) กล่าวว่าพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้นแต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

Manion (2003: 652-659) อธิบายความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

Lyubomirsky (2001: 239-246) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งความสุขในการทำงานนี้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี และมีการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่ให้นิยามความสุขในการทำงานว่าเป็นความพึงพอใจในการทำงาน หรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of Work Life) ดังนี้

พิสมัย วัฒนารสกุล (2551: 5, 26) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งวัดจากเกณฑ์ต่างๆ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มีความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นค่าที่มีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน

Cumming and Worley (2005: 10-11) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of Work Life) คือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน และช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงพอจะสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ความสมหวัง ความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทางสังคม ความสุขในการพัฒนาชีวิต พึ่งพอใจ มีจุดหมายในชีวิต มองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย สนุกสนานกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รับรู้ถึงประโยชน์ของงานที่ตนกระทำ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

#### **ความหมายขององค์กรแห่งความสุข**

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของพนักงานให้เป็นคนสำคัญ โดยการพัฒนาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร นั่นคือ กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรสิ่งแรกที่ต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้พนักงานมีความสุขจากการมาทำงาน โดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของพนักงานในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องมีระบบการจัดการคนเพื่อให้เกิดทีมงานที่มีพนักงานทำงานด้วยความสุข มีความมุ่งมั่น เป็นระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้า และมีการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 226, 228) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรเปี่ยมสุข ว่าเป็นองค์กรที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ที่มีความสุขให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยขององค์กร และเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่สามารถคงอยู่ในสังคมด้วยดี

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550: 35) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Company) คือ องค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความสุขที่พบได้ทั่วไปในองค์กร

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552: 27) ได้ให้นิยาม องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ นั่นคือ

- คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทร



ต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้าน การงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

- ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

- ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

อิสริย์ ทองคำ (2554: 5) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่บุคลากรทำงาน อย่างมีความสุข ต้องให้รู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เห็นค่าของตนเองว่าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติกัน เพื่อที่บุคลากรจะได้เสียสละและจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรต้องจัดให้ เป็นที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขตาสุขใจในที่ทำงาน

Cohen (2003: 4) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นการ จัด องค์กรให้มีความสุขในแนวเดียวกัน ที่นำไปสู่การเสริมแรงในการจัดการ โดยผู้นำจะมีบทบาทสำคัญ ที่สุดในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กรและถ่ายทอดไปยังพนักงานให้ชัดเจนและ สอดคล้องในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ พนักงานก็จะรู้สึกปลอดภัยและรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีอิสระใน การคิดค้นและปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) คือ องค์กรที่ ดำเนินการให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นั่นคือมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคม โดยรอบ เป็นการเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ (Human capital) ในองค์กรให้พัฒนาขึ้น มีความคิดนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ มีประสิทธิภาพการผลิตและบริการ (Productivity and Service) ที่ดีขึ้น เป็นที่ ยอมรับของสังคม (Social responsibility) มากขึ้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพา องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

### องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) ถือเป็นการเปิดความคิดและให้ความรู้ ต่างๆ กับองค์กรให้หันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ จิต วิญญาณ และสังคมได้อย่างสมดุล เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีผู้ให้ตัวชี้วัดและ องค์กรประกอบไว้หลากหลาย ดังนี้

สุภาณี สุขนาคินทร์ (2549: 4, 16-17) กล่าวว่า ความสุขมี 4 องค์ประกอบคือ

1. ความสุขด้านกาย หมายถึง การมีร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรง การมีรายได้เพียงพอกับการแสวงหาปัจจัยดำรงชีวิต มีความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน

2. ความสุขด้านจิต หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ ของตนเอง รู้สึกประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการเผชิญและจัดการปัญหา และมีอารมณ์มั่นคง

3. ความสุขด้านสังคม หมายถึง การมีครอบครัวอบอุ่น มีชุมชนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความปลอดภัยในชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อน หย่อนใจ



4. ความสุขด้านปัญญา หมายถึง การมีความรักและชื่นชมในตนเองและผู้อื่น การปราศจากความเห็นแก่ตัว มีความสามารถใช้ศักยภาพของตนเพื่อทำประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และมีสิ่งที่ดีงามเป็นหลักของจิตใจ

อภิชัย มงคล และคณะ (2552: 226-228) ได้ทำการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI – 15) ซึ่งหมายถึง แบบวัดเพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคล และจากการศึกษาความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย (อภิชัย มงคล และคณะ, 2544: 227-232) พบว่าสุขภาพจิตจากดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย และความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบของสุขภาพจิตหรือความสุขออกเป็น 4 องค์ประกอบ (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554: 29-30, 195) ได้ดังนี้

1. สภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะของสุขภาพตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆ เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่พึงงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี หรือมีความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552: 2-13) ได้กำหนดแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ไว้เป็นแนวทางสนับสนุนในองค์กรต่างๆ นำไปปฏิบัติเพื่อสร้างความสุขในการทำงานตามวิถีและบริบทของตนเองได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน ประกอบไปด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิตเหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์ และฐานะทางการเงิน เช่น สร้างห้องยิมให้พนักงานใช้ฟรี สอนโยคะทุกวันจันทร์หลังเลิกงาน เต้นแอโรบิกทุกวันอังคารหลังเลิกงาน ฉีควัคซีนแก้ไขหวัดใหญ่ฟรีและราคาพิเศษสำหรับครอบครัว เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของตนเอง เช่น บริจาคโลหิต มีกระเปาะผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานคลอดบุตร เยี่ยมใช้พนักงาน ไล่ชีวิตโคกระบือ โครงการทำดี 24 ชั่วโมง ยกย่องพนักงานต้นแบบ เป็นต้น

3. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ รณรงค์ใช้เงินอย่างฉลาด เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่น สร้างห้องคาราโอเกะ ประกวดร้องเพลง งานรื่นเริงตามเทศกาลต่างๆ จัดแข่งกีฬาเชื่อมไมตรี เป็นต้น

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เช่น พัฒนาศักยภาพทางปัญญาโดยจัด Coffee Talk ให้ความรู้แก่พนักงาน จัด Team Building พัฒนาภาวะผู้นำ จัดสัมมนาหรือดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฝึกนั่งสมาธิ ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรมเดือนละ 1 รุ่น เป็นต้น

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เช่น ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่เสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่จนจบปริญญาตรี รณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จัดตู้แช่น้ำนมแม่กลับไปเลี้ยงลูกที่บ้าน เป็นต้น

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สร้างสวนในสถานที่ทำงาน ใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมันโดยติดตั้งกังหันลม สร้างห้องคอมพิวเตอร์ให้โรงเรียนใกล้เคียง สร้างห้องสมุดในโรงเรียนใกล้เคียง สถานประกอบการเพื่อปลูกฝังให้รักการอ่าน สร้างลานธรรม เป็นต้น

Warr (1990: 193-210) ได้แบ่งกรอบความคิดของการศึกษาด้านความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 มุมมอง คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมในงาน ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รูปแบบความสัมพันธ์ บทบาทในงาน คุณลักษณะของงาน และการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลในด้านลักษณะประชากร บุคลิกภาพ พฤติกรรม และวิถีความคิด โดยแบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็นดังนี้

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวก โดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเร้าใจต่ำ

Diener (2000: 34-43) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ยกตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ เป็นต้น และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003: 652-659) ได้ให้องค์ประกอบของความสุขไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตั้งใจดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ เกิดแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ พบว่ามีผู้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขไว้หลากหลาย ดังนี้

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550: 9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคน มีความรู้สึกในทางบวกกับงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มให้ความยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทือทธิพลต่อองค์การและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

5. ค่านิยมร่วมขององค์การ (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์การที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552: 23-32, 78) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือองค์การแห่งความสุข คือ

1. อิสระในการทำงาน (Freedom at Work) ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง มีโอกาส มีอำนาจและเสรีภาพในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการด้วยตนเองในการทำงาน สามารถกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่

2. ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย (Task Variety) หมายถึง ลักษณะของงานหรือกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ อันจะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากรูปแบบเดิมๆ ตลอดจนการหมุนเวียนให้บุคลากรมีโอกาสทำงานใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือการสร้างวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ทำให้รู้สึกกว่าตนเองมีศักยภาพ

3. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Contact with others) หมายถึง การที่บุคคลได้มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน ทั้งในยามปกติและมีปัญหา ทำให้มีพลังใจในการทำงาน

4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supportive Supervisor) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้ความรู้ แนะนำการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และช่วยเหลือกรณีมีปัญหา และช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัวต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ แสดงความยินดีในผลงานและความสามารถด้วยความจริงใจและเป็นความจริงทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ความปลอดภัยในการทำงาน (Work Safety) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ โดยที่ลักษณะงานนั้นต้องไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป การมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันอันตรายจากการคุกคามทางกายภาพ การมีแนวทางหรือระบบการป้องกันอันตรายที่ชัดเจนในขณะที่ปฏิบัติงานให้แก่บุคคล มีระบบป้องกันอันตรายจาก

เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานอันจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ และชีวิต

6. การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ (Availability of Money) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์การให้แก่พนักงาน โดยที่จะต้องเพียงพอและมีความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว (Work-life Balance) หมายถึง การกำหนดเวลา ในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตนเอง เป็นการจัดสรรเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม หรือสมดุลกับบทบาทชีวิต เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัวและกับการทำกิจกรรมอื่น ได้อย่างลงตัว และมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ความสมดุลทางผลประโยชน์ระหว่างองค์การและตนเอง

8. คุณค่าของงาน (Work Worth) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของงานและการเห็นคุณค่าของงานที่กระทำ ว่ามีความหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนและต่อสังคม โดยงานแต่ละอย่างย่อมมีคุณค่า มีความหมายในตัวของงานเสมอ ไม่ว่าจะงานนั้นจะเป็นอะไรก็ตาม ทุกๆ งานย่อมมีจุดมุ่งหมายที่จะแก้ไขหรือสร้างสรรค์สิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาเสมอ

วรรณศิริ เชื้อมวราศาสตร์ (2553: 5-6, 93) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์การ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ เป็นต้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน และปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากร

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ทำทาสความสามารถ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์การ สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

7. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการ และการบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน

8. การเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การห่างไกลจากครอบครัวเพื่อมาทำงาน เป็นต้น

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ความรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์การ

10. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากรในองค์การ การให้ความยุติธรรมในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: 91-93) ได้ทำการวิจัย พบว่า ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์การ ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีปัจจัยดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสำคัญของงาน หมายถึง การรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า นำภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์การ

1.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ทำหายและมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.3 เอกลักษณะของงาน หมายถึง การทำงานชิ้นหนึ่งทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์และระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง บุคลากรสามารถควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง

1.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

1.6 ความเหมาะสมของปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความสามารถและเวลาการทำงานของบุคลากร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ การยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หมายถึง ผลลัพธ์ที่บุคลากรคาดหวังจากการทำงาน โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 งานประสบผลสำเร็จ หมายถึง บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น



3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม

3.3 การพัฒนาความสามารถ หมายถึง บุคลากรได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้น ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น รวมถึงได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนในการทำงานพร้อมกับการเรียนรู้สิ่งใหม่

3.4 ความสมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง บุคลากรจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับชีวิตของตนเอง ครอบครัว ช่วงเวลาอิสระจากงานที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 ภาวะผู้นำและการบริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการสอนงาน การแจ้งข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

4.2 โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ หมายถึง โครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชา การจัดแบ่งงาน รูปแบบการประสานงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานชัดเจน และกฎระเบียบมีความเหมาะสม สนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

4.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในด้านความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ทันสมัย เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

4.4 การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยผลประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสม

4.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงขององค์การ

Heylighen (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัยคือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการทางพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self - Actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชั้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้

Manion (2003: 652) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ

### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต และการปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง (วิไลภรณ์ แยมสวน, 2552: 9)

### ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

สำหรับความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523: 2) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินกันเอง



เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

Wit (1967: 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

Robson (1953: 574) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีความปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

### องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2523: 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎหมายที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่

3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลต่อไป

### หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการมีข้อพิจารณา ดังนี้ (วิสัยภรณ์ แยมสวน, 2552: 9-10)

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ และการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง เป็นต้น

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงจมน้ำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

### รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. เทศบาล จำแนกออกเป็น

2.1 เทศบาลตำบล

2.2 เทศบาลเมือง

2.3 เทศบาลนคร

3. องค์การบริหารส่วนตำบล

4. การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ มี 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

## แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ.2440) ในส่วนภูมิภาคมีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ.124 (พ.ศ.2448) และมีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนกระทั่งปี พ.ศ.2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองของประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ.2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง มีการยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ จนกระทั่งในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด (ลักขณา กล่อมจิตต์, 2550: 27; วิไลภรณ์ แยมสวน, 2552: 10-12) ซึ่งในปัจจุบันเป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552

### การจัดตั้งเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 ในมาตรา 7 กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น โดยกำหนดเทศบาลแต่ละประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 9)

2. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 10)

3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 11)

ทั้งนี้การเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 12) และเทศบาลที่ยกฐานะอาจถูกเปลี่ยนแปลงฐานะหรือยุบเลิกได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

### โครงสร้างของเทศบาล

เดิมโครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาล และคณะเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งกันเองระหว่างสมาชิกสภาเทศบาล แต่อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2543 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ใหม่ และเพิ่ม

รูปแบบของผู้บริหารเทศบาลเข้ามามีอีกหนึ่งรูปแบบ คือ นายกเทศมนตรี โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ใน มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พ.ศ.2543 ว่าเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง โดยวิธีการดังนี้ คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลใดจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อให้จัดทำประชามติในเขตเทศบาลนั้นว่าจะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี ผลของประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นการทั่วไปในคราวถัดจากวันออกเสียงประชามติและให้ใช้รูปแบบการบริหารเทศบาลเป็นอย่างอื่น การร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวมาแล้วจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเลือกตั้งก่อนครบวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่า 360 วัน และจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ให้มีผลกับเทศบาลทุกแห่งตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ยกเว้นในกรณีของเทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลที่สรุปได้ดังนี้

1. ในเทศบาลนครและเทศบาลเมืองที่มีการเลือกตั้งทั่วไปครั้งแรกเพราะเหตุครบวาระหรือมีการยุบสภานับแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2543 ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยตรงในคราวเดียวกัน

2. ในเทศบาลตำบลที่เปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลเมืองก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยตรงในคราวเดียวเมื่อสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีจากการเลือกตั้งทั้ง 2 กรณีดังกล่าวเข้ารับตำแหน่งแล้วก่อนครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน ประชาชนในเขตเทศบาลมีสิทธิแสดงเจตนารมณ์เลือกรูปแบบการบริหารได้ด้วยวิธีการร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวข้างต้น

3. ในเทศบาลตำบลที่เหลืออยู่

3.1 กรณีที่สภาเทศบาลครบวาระและมีการเลือกตั้งทั่วไปก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 ให้ใช้การบริหารรูปแบบคณะเทศมนตรีต่อไปเช่นเดิม

3.2 กรณีที่สภาเทศบาลครบวาระก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 และมีการเลือกตั้งทั่วไปหลังวันที่ 1 มกราคม 2550 ประชาชนในเขตเทศบาลสามารถร้องขอให้ทำประชามติในการเลือกรูปแบบการบริหารก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน

3.3 กรณีที่สภาเทศบาลจะครบวาระและมีการเลือกตั้งทั่วไปหลังวันที่ 1 มกราคม 2550 ประชาชนสามารถร้องขอให้มีการทำประชามติก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน

สำหรับโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลในปัจจุบันเป็นดังนี้

1. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี (มาตรา 16) สำหรับจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลของเทศบาลแต่ละประเภทนี้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล (มาตรา 15) ดังนี้

สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 12 คน

สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 18 คน

สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 24 คน

2. นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลซึ่งกระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ (มาตรา 48ทวิ) นายกเทศมนตรีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย (มาตรา 48) ดังนี้

เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน

เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน

เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน

นายกเทศมนตรีเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

3. พนักงานเทศบาล เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำของเทศบาลที่ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับแต่งตั้ง อันเป็นภารกิจประจำสำนักงาน หรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งจะมีจำนวนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงานของเทศบาลนั้นๆ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิดเพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงานด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก

### อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (มาตรา 16) ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของเทศบาลในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นไว้รวม 31 ประการด้วยกัน

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

### 9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นอกจากนี้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปกิจการที่ต้องทำในเขตเทศบาล จำแนกตามประเภทของเทศบาล

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
(มาตรา 50) 1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	(มาตรา 53) 1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	(มาตรา 56) 1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 3. กิจการอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข 4. การควบคุมสุลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น 5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม 6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง 8. การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรนั้น และหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด



ตารางที่ 2 สรุปกิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล จำแนกตามประเภทของเทศบาล

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
(มาตรา 51) 1. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 9. เทศพาณิชย์	(มาตรา 54) เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ 1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล 6. ให้มีการสาธารณสุข 7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข 8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา 9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา 10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น 12. เทศพาณิชย์	(มาตรา 57) เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการอื่นๆ ตามมาตรา 54 ได้

นอกจากนี้ เทศบาลอาจทำกิจการอื่นๆ ได้อีกตามที่ได้บัญญัติไว้ คือ

1. กระทำกิจการเทศบาลนอกเขต (มาตรา 57ทวิ) เมื่อ
  - 1.1 การนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ภายในเขตของตน
  - 1.2 ได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัดหรือสภาตำบล แห่งท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และ
  - 1.3 ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
2. เทศบาลอาจทำการร่วมกับบุคคลอื่นโดยก่อตั้งบริษัทจำกัด หรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด (มาตรา 57ตรี) เมื่อ
  - 2.1 บริษัทจำกัดนั้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อกิจการค้าขายอันเป็นสาธารณูปโภค



2.2 เทศบาลต้องถือหุ้นเป็นมูลค่าเกินกว่าร้อยละห้าสิบของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียนไว้ในกรณีที่มีหลายเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลหรือสหภาพบาลถือหุ้นอยู่ในบริษัทเดียวกันให้นับหุ้นที่ถือกันรวมกัน และ

2.3 ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

3. การจัดตั้งสหการ (มาตรา 58) ซึ่งเป็นองค์การที่เทศบาลเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในหน้าที่ของเทศบาลร่วมกัน มีสภาพเป็นทบวงการเมืองและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย การจัดตั้งสหการจะทำได้ก็แต่โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะได้กำหนดชื่อ อำนาจหน้าที่ และระเบียบการดำเนินงานไว้ การยุบเลิกให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยกำหนดวิธีการจัดทรัพย์สินไว้ด้วย สหการอาจได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและอาจกู้เงินได้

### การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงาน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร คือ นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี จะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น วางแผนดำเนินงานเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนนั้น ส่วนงานประจำทั้งหมดอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดเทศบาล

สำหรับสภาเทศบาล จะทำหน้าที่การตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมาย ซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาล หรือปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในกรณีหลังนี้กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลมากในการวางนโยบายและการควบคุมการบริหารงานของคณะผู้บริหาร การใช้อำนาจที่นับว่าสำคัญที่สุดของสภาเทศบาลในกรณีนี้คือ การพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี นับว่าสภาเทศบาลได้ใช้อำนาจอย่างสูงสุดในการบริหาร และควบคุมคณะผู้บริหาร

สำหรับจำนวนพนักงานเทศบาลขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ.2506 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 10 พ.ศ.2542 และระเบียบบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล พ.ศ.2542 โดยมาตรา 48 อัญญัติของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 ได้แบ่งส่วนราชการของเทศบาล ดังต่อไปนี้

(1) สำนักปลัดเทศบาล

(2) ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

**ทฤษฎีความสุข (Happiness Theory)** พอจะจำแนกได้ดังนี้

1. ทฤษฎีสุขนิยม (Hedonism Theory) ถือว่าความสุขสบายหรือความพอใจ (Pleasure) ที่เกิดจากประสาทสัมผัสทางกายทั้งห้า ได้แก่ การได้เห็นสิ่งสวยงามทางตา การได้ยินเสียงไพเราะทางหู การได้กลิ่นหอมสดชื่นทางจมูก การได้ลิ้มรสอาหารถูกปากทางลิ้น และการได้สัมผัสความอ่อนนุ่มละมุนละไมทางกาย เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่มนุษย์ควรแสวงหา ไม่มีอะไรอีกนอกจากความสุขสบายของชีวิตที่มนุษย์ต้องการ การกระทำทุกอย่างในชีวิตประจำวันก็เพื่อความสุขสบาย ปราศจากความเจ็บปวดและความทุกข์ ซึ่งแนวคิดของนักปรัชญาในกลุ่มนี้มีลักษณะโดยทั่วไป คือ ความสุขทางกายคือสิ่งที่ดีที่สุด ความสุขจบในตัวเองไม่เป็นวิธินำไปสู่สิ่งอื่นอีก ความสุขคือสิ่งที่มีคุณค่า การกระทำที่มีคุณค่าทางจริยธรรมเพื่อเป็นวิถีให้ได้มาซึ่งความสุข (สุภาณี สุชนะนาคินทร์, 2549: 8-9; Seligman and Royzman, 2003)

2. ทฤษฎีอสุขนิยม (Non-Hedonism) เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นมาเพื่อแย้งทฤษฎีสุขนิยม โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดย่อย ได้แก่ ปัญญานิยมกับวิมุตตินิยม ดังนี้ (สุริยัญ ชูช่วย, 2545; สุภาณี สุชนะนาคินทร์, 2549: 9-10)

2.1 ปัญญานิยม ถือว่าปัญญาหรือความรู้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดมีคุณค่าในตัวเอง เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้ย่อมมีลักษณะเฉพาะของมันที่ทำให้สิ่งๆ หนึ่งเป็นตัวของมันเองแยกออกได้จากสิ่งอื่น ลักษณะเฉพาะดังกล่าวมีประจำอยู่ในแต่ละสิ่งที่เรียกว่า "สาระ" ของสิ่งนั้นๆ การที่เราจะทราบว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ประเสริฐสำหรับมนุษย์ ต้องพิจารณาว่ามนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ไม่ใช่ภารกิจหรือหน้าที่ แต่เป็นลักษณะเฉพาะของมนุษย์อีกแง่หนึ่งที่เป็นสาระของมนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตแบบอื่นในโลก มนุษย์มีควรสนใจกิจกรรมทางกาย แต่เป็นกิจกรรมทางจิตมากกว่า คือ การใช้ปัญญาไตร่ตรองเพื่อให้ใจสงบ สำหรับกลุ่มปัญญานิยมนี้ ความสุขมิได้มีค่าในตัวเอง เป็นเพียงวิธีนำมามนุษย์ให้เข้าถึงกิจกรรมทางปัญญาได้

2.2 วิมุตตินิยม ถือว่าความสงบของจิตและการหลุดพ้นจากความต้องการเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ค่าอันแท้จริงของชีวิตอยู่ที่การดำรงชีวิตอย่างง่ายๆ มีสิ่งจำเป็นในชีวิตให้น้อยที่สุด ชีวิตง่ายๆ มีจุดหมายในตัวเอง เป็นสิ่งมีคุณค่าในตัว เชื่อว่า จักรวาลดำรงอยู่และดำเนินไปอย่างมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ในธรรมชาติทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปตามทางของมันเอง เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน หากมนุษย์ใช้เหตุผลก็จะเข้าใจธรรมชาติ และต้องไม่ใช้อารมณ์ ทุกสิ่งทุกอย่างต้องดำเนินไปคุณธรรมเกิดจากปัญญา ถ้ามนุษย์เข้าใจว่าอะไรเป็นเหตุให้มนุษย์ทำอย่างนั้น เท่ากับเข้าใจธรรมชาติและก็วางเฉยเสีย ความสงบของจิตใจมิได้เกิดจากความสมอยาก แต่เกิดจากการระงับความสมอยาก มนุษย์ควรเอาชนะใจตัวเอง แล้วมนุษย์เราก็จะมีความสุขที่แท้จริง

Heylighen (1999) กล่าวถึงวิวัฒนาการในการปรับตัวของทฤษฎีความสุข (Evolutionary-cybernetic of Happiness Theory) ว่าเป็นความรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสม เป็นความสามารถที่เพิ่มผลผลิตในสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่หนึ่งๆ ได้เอง นั่นคือ ความสอดคล้องและความสมดุลเป็นกลไกให้ระบบการมีชีวิตดีขึ้นในสภาวะแวดล้อมหนึ่งๆ หากเกิดการแปรเปลี่ยน ความสามารถในการควบคุมถือเป็นพื้นฐานสำหรับการรับรู้การคิดเข้าใจและมองเห็นกฎของความรู้ นั้น เป็นความสุขชั่วขณะ อาจ

นิยามได้ว่าเป็นความรู้สึกเพลิดเพลินหรือประสบการณ์เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ความสุขที่ยั่งยืนจะสอดคล้องกับระดับความสุขที่พึงพอใจกับชีวิตโดยรวม แม้ว่าอาจไม่ถูกต้องเสมอไป แต่ความรู้สึกสุขก็ใกล้เคียงกับความพึงพอใจ ด้วยเหตุนี้ความสุขสามารถเป็นเครื่องชี้ว่าคุณคนมีสภาพทางชีววิทยาที่เหมาะสมในสถานะที่สูงสุดและสามารถควบคุมได้ ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ของคุณคนมี 3 องค์ประกอบ ซึ่งจะไม่รู้สึกตนเป็นเพียงหุ่นที่ถูกบังคับ แต่มีความต้องการให้ตัวเองรู้สึกสมดุลจัดการทุกอย่างได้เอง ดังนี้

- ความสามารถทางวัตถุ (Material Competence) เป็นความต้องการโอกาสในการตอบสนองทางวัตถุ ความต้องการด้านสิ่งของต่างๆ
- ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Competence) เป็นความต้องการที่จะค้นพบตัวเอง และใช้ความรู้ความสามารถ สถิติปัญญาในการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น
- ความต้องการส่วนบุคคล (Subjective Competence) เป็นความต้องการที่มีความเชื่อในความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่พบในชีวิต เชื่อในความสามารถของตนเอง

### ทฤษฎีความพอใจ (Content Theory)

ทฤษฎีความพอใจเน้นความต้องการของคนทำให้เกิดการจูงใจ นั่นคือ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลังภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น เมื่อผู้บริหารรู้จักความต้องการเหล่านั้นก็จะจัดค่าตอบแทนขององค์การให้ตอบสนองและเสริมแรงจูงใจของพนักงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันเป้าหมายขององค์การก็สำเร็จด้วย โดยทฤษฎีความพอใจในการทำงานพอจะจำแนกได้ดังนี้ (เสนาะ ตีเยาว์, 2543: 211)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งมองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg ทำการศึกษาจากการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพอใจนั้นประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ คือ (เสนาะ ตีเยาว์, 2543: 215-216; ลักษณะ กล่อมจิตต์, 2550: 11-14; รัชกาล ดาวทอง, 2552: 9-11)

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ

2.1.1 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ งานที่ทำแล้วเกิดผลสำเร็จ

2.1.2 ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ คือองค์การเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ

2.1.3 ความรู้สึกรับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานนั้นสูง งานยากและท้าทายความสามารถของผู้ทำงาน

2.1.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ทำงานนั้นแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการทำงานนั้นทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น

2.1.5 ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น เป็นงานที่ตรงกับรสนิยมความชอบของผู้ปฏิบัติงานเพียงใด หากชอบก็จะทำงานนั้นอย่างสนุก

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) คือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน แหล่งที่มาของการทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

2.2.1 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพห้อง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางวัตถุ

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2.2.3 นโยบายและการบริหารขององค์การ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องระบบงาน กฎเกณฑ์การทำงาน สายการบังคับบัญชาในองค์การ

2.2.4 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และความเชี่ยวชาญหรือทักษะของหัวหน้า

2.2.5 ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมความมั่นคงในการทำงานด้วย เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

3. ทฤษฎีความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired Need Theory) พัฒนาโดย McClelland และคณะ พบว่าความต้องการเกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่ หมายถึง คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่างๆ เหล่านี้ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง ทฤษฎีนี้เน้นความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ (เสนาะ ตีเขียว, 2543: 214)

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ยุ้งยากให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพังและเกิดความพอใจในความสำเร็จของงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานและดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะส่วนตัวสูง มีความคิดริเริ่มกว้างไกล มีความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการมีความรับผิดชอบต่อคนอื่น คนที่มีความต้องการอำนาจนี้จะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ

3.3 ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation) ต้องการเป็นเพื่อนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ต้องการความรักใคร่ ชอบพอ ความเป็นมิตรจากบุคคลรอบข้าง

### ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

ทฤษฎีองค์การ หมายถึง แนวความคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเฉพาะเรื่องโครงสร้างองค์การ และการออกแบบองค์การ นั่นคือเป็นการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการจัดโครงสร้างองค์การพร้อมทั้งเสนอทางเลือกในการบริหารและจัดการโครงสร้างองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผล ในปัจจุบันปัจจัยนามธรรมเรื่องของวัฒนธรรมในองค์การและปรัชญาฐานความคิดต่างๆ มีอิทธิพลต่อการทำงานของส่วนต่างๆ ในองค์การ ซึ่งในการศึกษาทฤษฎีองค์การได้แบ่งออกเป็น 3 ช่วงหลักๆ ดังนี้ (อัมพร ชำรงลักษณ์, 2553: 4, 36, 43-69)

1. ทฤษฎีสถียดั้งเดิม (Classical Theories) ยุคนี้เป็นยุคแรกของการก่อกำเนิดแนวคิดทฤษฎีองค์การ เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ในที่ทำงานและผลงานทางวิชาการซึ่งได้วางรากฐานการศึกษาทฤษฎีองค์การในสมัยต่อมา ผู้ที่มีความสำคัญในยุคนี้ ได้แก่

1.1 Max Weber ได้เสนอองค์การในรูปแบบอุดมคติ (Ideal Type) นั่นคือระบบราชการ หรือองค์การขนาดใหญ่ที่เป็นทางการ (Bureaucracy) ถือได้ว่าเป็นตัวแบบโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการจัดองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ แต่ก็ไม่พบว่าองค์การใดที่จะมีคุณสมบัติครบถ้วน โดยรูปแบบองค์การนี้มีลักษณะเด่นดังนี้

- มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน
- มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเอาไว้อย่างชัดเจน
- มีระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่ยุติธรรม
- มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน
- ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การต้องไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

1.2 Adam Smith ได้เสนอความคิด การแบ่งงานกันทำ ซึ่งกลายเป็นรากฐานของ การทำงานขององค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่อๆ มา โดยผลของการแบ่งงานกันทำจะ เกิดผลดีดังต่อไปนี้

- เกิดความชำนาญในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่งมากกว่าการทำงาน หลายๆ งานด้วยกัน
- ช่วยประหยัดเวลาเนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการปรับเปลี่ยนงานจากงาน หนึ่งไปอีกรายงานหนึ่ง
- จากการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านจะช่วยให้เกิดความคิดในการประดิษฐ์ คิดค้นเครื่องมือที่จะช่วยปรับปรุงงานนั้นๆ ได้ง่ายกว่าที่จะต้องรับผิดชอบงานหลายๆ อย่างใน ขณะเดียวกัน

1.3 Karl Marx ได้ให้ความคิดเรื่องการเมืองและอำนาจระหว่างนายทุนและผู้ใ้ แรงงาน นายทุนในฐานะเจ้าของปัจจัยการผลิตจะค้นหาวิธีการในการสร้างระบบการควบคุมเพื่อ เสริมสร้างอำนาจของตนเอง และแปลงแรงงานให้เป็นสิ่งของที่สามารถซื้อขายได้ในท้องตลาด เพื่อลด อำนาจและพลังต่อรองของแรงงาน

1.4 Emile Durkheim ได้ขยายแนวคิดการแบ่งงานกันทำของ Adam Smith มา อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกของการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านที่เกิดขึ้นจากการแบ่งงานกันทำ การเกิดขึ้นของสายการบังคับบัญชา และการพึ่งพากันเป็นสายโซ่ ของงานที่แตกออกมาเป็นชิ้นงานเล็กๆ นอกจากนี้ยังได้เสนอให้มีการแยกให้เห็นองค์กรที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ ย้ำให้เห็นถึงความต้องการทางสังคมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่ทางการ นำไปสู่การศึกษาจิตวิทยาองค์กร และการมององค์กรในทัศนะของ “มนุษย์ สัมพันธ์” มากกว่าการเป็น “มนุษย์เศรษฐกิจ” ที่หวังเพียงสิ่งตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น

1.5 Frederick Winslow Taylor ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ งานแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดอันถือเป็นรากฐานของทฤษฎีองค์กร การทำงานนี้ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (One Best Way) เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการออกแบบงาน (Work Design) ที่เชื่อว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด วิธีการนี้เน้นที่ คนงานระดับล่างและให้ความสำคัญเฉพาะงาน โดยละเอียดถึงปัจจัยบุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกคิดใน องค์กร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

- ใช้วิธีการทำงานตามหลักการวิทยาศาสตร์ อันมีเหตุผลและได้รับการ ทดลองแล้วว่าเชื่อถือได้และดีกว่าวิธีการทำงานตามแบบแผนเก่าที่ไม่เป็นระบบและไม่มีกฎเกณฑ์
- ให้มีระบบการคัดเลือก และฝึกอบรมคนงานตามหลักเกณฑ์ทาง วิทยาศาสตร์ที่ได้คิดค้นและทดสอบแล้ว
- เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นไปตามหลักทางวิทยาศาสตร์ต้อง ให้เกิดความร่วมมือและสามัคคีกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- เพื่อป้องกันการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต้องมีการ แบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน นั่น คือ นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนและคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ควบคุมสั่งการให้ลูกจ้างทำ



ตามวิธีที่คิดค้นนั้น ขณะที่ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ฝ่ายนายจ้างได้คิดไว้

1.6 Henri Fayol เน้นศึกษาที่ระดับนักบริหารแทนที่จะเป็นคณานระดับล่างเช่น เทย์เลอร์ แต่ก็ยังให้ความสำคัญอยู่เฉพาะปัจจัยที่อยู่ในองค์การเท่านั้นเช่นกัน โดยได้นำเสนอหลักการบริหารสากล 14 ข้อได้แก่ หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) หลักของระเบียบวินัย (Discipline) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual) หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration) หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) หลักของความมีระเบียบ (Order) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักความมั่นคง (Stability of Tenure) หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และหลักของความสามัคคี (Esprit De Corps)

1.7 Chester I. Barnard เป็นบุคคลแรกที่มององค์การว่าเป็นระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ซึ่งประกอบด้วยงานและคนเพื่อรักษาสภาพสมดุลขององค์การให้คงอยู่ต่อไป การให้ความสนใจแต่เพียงส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์การ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านเทคนิคหรือความต้องการของตนเองนั้นไม่เป็นการเพียงพอ นักบริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญกับทั้งคณานและงาน และต้องมีความสามารถบริหารงานทั้งสองปัจจัยได้พร้อมๆ กัน นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวคิดที่ทำนายนักทฤษฎีในยุคแรกๆ ที่ว่าอำนาจหน้าที่ควรมีการสั่งการลงมาจากข้างบน โดยผู้บังคับบัญชาควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะที่ตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และยังได้เสนอองค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปในทุกองค์การ และมีความสำคัญที่จะคอยช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) อย่างมาก และสุดท้ายได้เสนอแนะให้นักบริหารเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอันเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะอำนวยความสะดวกให้การติดต่อสื่อสารในองค์การดำเนินไปได้อย่างสะดวกและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ทฤษฎีสสมัยใหม่ (Modern Theories) ยุคนี้เรียกได้ว่าเป็นยุคความรุ่งเรืองเรื่องทางความคิด ซึ่งได้วางความคิดหลักการทางวิทยาศาสตร์ ความคิดที่มีเหตุผล แนวความคิดระบบ และการตัดสินใจที่มีเหตุผลที่ได้เสริมรากฐานทางความคิดของยุคดั้งเดิมให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการและทางปฏิบัติยิ่งขึ้น นักวิชาการที่มีความสำคัญในยุคนี้ ได้แก่

2.1 Ludwig von Bertalanffy เป็นบุคคลแรกที่เสนอความคิดของทฤษฎีระบบ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้กันทั่วไปในทางศาสตร์ธรรมชาติและทางสังคมศาสตร์ โดยระบบจะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงกัน แต่ละส่วนจะสามารถส่งผลต่อส่วนอื่นๆ ได้ โดยที่ทุกส่วนจะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2.2 Kenneth Boulding ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีระบบต่อมา โดยใช้กับการมองศาสตร์เหมือนกับเป็นลำดับขั้นของระบบต่างๆ (Hierarchy of Systems) การจัดนี้แบ่งตามความซับซ้อน และความพร้อมสมบูรณ์ของระบบต่างๆ เริ่มพัฒนาจากระบบที่มีความง่ายที่สุดไปสู่ระบบที่มีความซับซ้อนมากที่สุดตามลำดับสาย



3. ทฤษฎีหลังสมัยใหม่ (Postmodern Theories) ยุคนี้สานต่อจากแนวคิดเรื่องของ สัญลักษณ์และการตีความ (Symbolic-Inter-Pretive) โดยสาระที่สำคัญคือ การมองสรรพสิ่งด้วยการ ตั้งคำถาม คัดค้านการมองอย่างเป็นระบบตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ และการเกิดขึ้นขององค์การ ตามหลักตรรกะของเหตุผล เนื่องจากมองว่าองค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์หรือสมาชิกในสังคมได้ร่วมกัน สร้างขึ้น สร้างประสบการณ์ด้วยกัน แต่อาจมีการรับรู้จากสิ่งที่สร้างด้วยกันนั้นแตกต่างกัน ลักษณะ ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความสามัคคี และความไม่มีเหตุผลของความขัดแย้งตามความเชื่อในสมัยก่อน ไม่สามารถคงอยู่ได้ด้วยสาเหตุจากความเข้าใจและการรับรู้ของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ดังนั้น องค์การในสมัยนี้จึงยอมรับได้ถึงความแตกต่าง ความขัดแย้งทางความคิดและการกระทำ เป็น เรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมการทำงานจึงต้องมีการปะทะสังสรรค์กันมากขึ้น แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมมากกว่าแต่ก่อน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดความคิด เห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

### ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดบึงกาฬ

จังหวัดบึงกาฬ เป็นจังหวัดในประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ.2554 อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป โดยแยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอโซ่พิสัย อำเภอบุ่งคล้า อำเภอบึงโขงหลง อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ และอำเภอศรีวิไล ออกจากการปกครองของจังหวัดหนองคาย

#### อาณาเขต

บึงกาฬเป็นจังหวัดที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกับประเทศลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวพรมแดน  
ทิศเหนือ ติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ ประเทศลาว  
ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ ประเทศลาว และจังหวัดนครพนม  
ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสกลนคร  
ทิศตะวันตก ติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ ประเทศลาว และจังหวัดหนองคาย

#### สภาพภูมิประเทศ

จังหวัดบึงกาฬเป็นจังหวัดที่มีสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ แวดล้อมไปด้วยภูเขา น้ำตกที่สวยงาม เช่น น้ำตกเจ็ดสี น้ำตกตาคะแนน ที่อยู่ภายในอุทยานแห่งชาติภูวัว อีกทั้งอำเภอบึงกาฬยังมีส่วนที่ ติดกับแม่น้ำโขง ตลอดริมแนวชายฝั่ง พื้นที่ส่วนใหญ่ในจังหวัดบึงกาฬเป็นที่ราบลุ่ม

#### การปกครอง

การปกครองจังหวัดบึงกาฬแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 18 เทศบาล ดังนี้

1. อำเภอเมืองบึงกาฬ มี 7 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลโคกก่อง เทศบาลตำบลไคสี เทศบาล ตำบลโนนสว่าง เทศบาลตำบลบึงกาฬ เทศบาลตำบลวิศิษฐ์ เทศบาลตำบลหอคำ เทศบาลตำบลหนองเล็ง

2. อำเภอพรเจริญ มี 3 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง เทศบาลตำบลพรเจริญ เทศบาลตำบลศรีสำราญ
3. อำเภอโซ่พิสัย มี 1 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลโซ่พิสัย
4. อำเภอเซกา มี 3 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลท่าสะอาด เทศบาลตำบลศรีพนา เทศบาลตำบลซาง
5. อำเภอปากคาด มี 1 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลปากคาด
6. อำเภอบึงโขงหลง มี 2 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง เทศบาลตำบลบึงงาม
7. อำเภอศรีวิไล มี 1 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลศรีวิไล
8. อำเภอบุ่งคล้า ไม่มีหน่วยงานเทศบาล

(ที่มา : สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ, 2556, สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ, 2556)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549: 91) ได้ทำการวิจัยระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550: 69-72) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและระบบสาธารณสุขที่ดี สภาพะการทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การมีความภาคภูมิใจ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และด้านอายุ 18-29 ปี ซึ่งเป็นปัจจัยด้านลบ

ศลิษา แหยมมัน (2550: 41) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดพิษณุโลก ประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องถ่อมมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่ไม่มีความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน บุคลากรขาดความรักความสามัคคี ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานเทศบาลไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้รับเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักขณา กล่อมจิตต์ (2550: 45) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมืองไชโย จังหวัดอ่างทอง พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโดยรวมร้อยละ 62.0 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานร้อยละ 68.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยร้อยละ 68.0 ด้านลักษณะของงานร้อยละ 66.9 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานร้อยละ 66.8 ด้านการยอมรับนับถือร้อยละ 61.8 ด้านนโยบายและการบริหารงานร้อยละ 60.0 ด้านสภาพการทำงานร้อยละ 60.0 ด้านความก้าวหน้าร้อยละ 56.7 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการร้อยละ 56.5 และด้านความรับผิดชอบร้อยละ 55.7

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551: 93-96) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลและร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ 31.5% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ปวีณา เกษเดช (2553: 48-49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลกระทบต่อครอบครัว และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณศิริ เชื้อมวราศาสตร์ (2553: 88) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 80 คน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิศากร ชูดีมนต์กุลติลล (2553: 66-72) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 160 คน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน โดยเรียง

ตามลำดับความคิดเห็นเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รองลงมา ซึ่งมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 60.9 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและภาพรวมความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ดิเรก ภาคกุล (2550: 419-429) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ครัวเรือน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และวิชาชีพมีผลต่อระดับความสุขและความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลแตกต่างกันในระดับความสุขและความเครียด

นิสารัตน์ ไวยเจริญ, ศยามล เอกะกุลนันต์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2554). ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านเวลาทำงาน รวมทั้งบุคลิกภาพแบบห้วนไหว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ดีที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ (2555: 104) ได้จัดทำโครงการ Happy SMEs รวบรวมองค์ความรู้ของ SMEs ที่ประสบความสำเร็จ และมีวิธีการบริหารคนในองค์กรให้มีความสุข โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภายใต้แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน พบว่า การสร้างสุขในที่ทำงานทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ครอบครัวมีความสุข ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานทุกคนทำงานให้ด้วยความเต็มใจและสุขใจในงานที่ทำ และจากการสร้างโอกาสพัฒนาความสามารถ ทำให้พนักงานรู้สึกในสิ่งที่ตนเองได้รับโอกาสในความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถจูงใจในระยะยาวให้พนักงานรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ผู้บริหารไว้วางใจในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องบังคับหรือตามงาน ทำให้ผลิตผลงานออกมาดีมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลและเติบโตอย่างมั่นคง

## งานวิจัยต่างประเทศ

Lu and others (1997: 181) ได้ศึกษารูปแบบของความสุขด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านลักษณะประชากร ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงในอารมณ์ และด้านสถานที่พัก และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ กิจกรรมการใช้ชีวิตและการสนับสนุนทางสังคม โดยทำการศึกษากับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเมือง Kaohsiung ประเทศไต้หวัน จำนวน 494 คน พบว่า อายุและเพศ มีผลทางอ้อมต่อความสุขผ่านการสนับสนุนทางสังคมและบุคลิกภาพ ในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์ และด้านสถานที่พักมีผลทางตรงต่อความสุข

Diener (2000: 34-43) ได้ทำการศึกษาเพื่อมุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ กล่าวได้ว่า คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

Howard and Gould (2000) ได้ทำการวิจัยพบว่า ความสุขของพนักงานสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร

Lyubomirsky (2001: 239-246) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งความสุขในการทำงานนี้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี มีการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Kall (2004) ได้ศึกษาวิจัยความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิตเช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์

Diener and Seligman (2004: 1-25) จากงานวิจัยเรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well-Being โดยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานว่าเป็นส่วนสำคัญของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-Being in Workplace) กล่าวคือความเป็นอยู่ที่ดีนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จากการทดสอบได้บ่งชี้ว่าส่วนหนึ่งของความทุกข์หรือความเศร้าของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเกิดจากการถูกตัดออกจากสังคมที่เขาคนนั้นอยู่หรือเกิดจากการมีสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนในสังคมหรือกลุ่มที่คนนั้นดำรงอยู่ มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่คนเหล่านั้นอยู่เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองไว้ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขของ

มนุษย์ได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์การเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

Grant, Christianson and Price (2007) ได้รวบรวมผลวิจัยที่เกี่ยวกับแนวการปฏิบัติของผู้จัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สรุปเป็น 3 มิติคือ 1) การมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข (Happiness: Psychological Well-Being) 2) การมีสุขภาพกายแข็งแรง (Health: Physical Well-Being) 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดี (Relationships: Social Well-Being) ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 มิติดังกล่าว

สถาบัน Great Place to Work (2010) ได้จัดทำหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับหลายองค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ด้านคือ ความน่าเชื่อถือขององค์การ (Credibility) การยอมรับ (Respect) ความโปร่งใสในการบริหารงาน (Fairness) ความภาคภูมิใจในองค์การ (Pride) และความสามัคคีกลมเกลียวในองค์การ (Camaraderie) ดังนั้น เมื่อสุขภาพกายและใจแข็งแรงสมบูรณ์ก็เกิดความพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลิตผลงานนวัตกรรมในองค์การ ในระยะยาวองค์การจะได้รับประโยชน์ในด้านผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรเป็นไปตามเป้าหมาย

Cynthia (2010: 2-49) ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงาน พบว่า โครงสร้างของความสุขเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ

## สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์และสรุปตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์และสรุปแนวคิดองค์ประกอบของลักษณะองค์การแห่งความสุข

สังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข	แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้ สสส. (2552) อิสริยย (2554) พรณรงค์, เกษมชาติ และวิมล (2554)	อภิชัย มงคล และคณะ (TMHI – 15) (2552) ชุตติกาญจน์ (2553) ปวีณา (2553)	Diener (2000) ปิยอร (2552) สิรินทร (2553)	Manion (2003) ประทุมทิพย์ (2551)	Warr (1990)
ความสุขทางกาย	-Happy Body (สุขภาพดี) -Happy Brain (หาความรู้) -Happy Relax (ผ่อนคลาย)		-ความพึงพอใจในชีวิต -ความพึงพอใจในงาน		-ความพึงพอใจในงาน -ความกระตือรือร้นในการทำงาน
ความสุขทางใจ	-Happy Heart (น้ำใจงาม) -Happy Soul (ทางสงบ)	-สภาพจิตใจ -สมรรถภาพของจิตใจ -คุณภาพของจิตใจ	-ความรู้สึกทางบวก -ความรู้สึกทางลบ	-ความรักในงาน -ความสำเร็จในงาน -การเป็นที่ยอมรับ	-ความรื่นรมย์ในงาน
ความสุขทางสังคม	-Happy Money (ปลอดภัย) -Happy Family (ครอบครัวดี) -Happy Society (สังคมดี)	-ปัจจัยสนับสนุน		-การติดต่อสัมพันธ์	



ตารางที่ 4 การสังเคราะห์และสรุปแนวคิดปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

สังเคราะห์และสรุปปัจจัยในการทำงาน	วรรณศิริ (2553)	สิรินทร (2553)	ปวีณา (2553)	เบญจวรรณ (2552)	รวมศิริ (2550)	ภูเบศร์ (2550)	Manion (2003)	Heyligen (1990)
ด้านลักษณะงาน	-ความสำเร็จในการทำงาน -ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ -ความรับผิดชอบ	-ความสำคัญของงาน -ความหลากหลายของงาน -เอกลักษณ์ของงาน -ความมีอิสระในการทำงาน -การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน -ความเหมาะสมของปริมาณงาน -งานประสบผลสำเร็จ		-อิสระในการทำงาน -ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย -คุณค่าของงาน	-งาน	-สภาวะการทำงาน -การมีอิสรภาพ	-การรับรู้ลักษณะงาน	
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน -การได้รับการยอมรับนับถือ	-การได้รับการยอมรับ -ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา -ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		-สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน -ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร			-ความเสมอภาค
ด้านผู้นำและนโยบาย	-นโยบายและการบริหาร -วิธีการปกครองบังคับบัญชา	-ผู้นำและการบริหาร -โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ		-การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	-ผู้นำ		-ภาวะผู้นำ	
ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	-สถานะทางอาชีพ -ความมั่นคงในงาน	-การจ่ายค่าตอบแทน -ความก้าวหน้าในอาชีพ -การพัฒนาความสามารถ -ความมั่นคงในงาน	-โอกาส -ความก้าวหน้า -ค่าตอบแทน	-การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ	-ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-การมีหลักประกันในชีวิต -การมีความภาคภูมิใจ		-ความมั่นคง -การเข้าถึงความรู้
ด้านสภาพแวดล้อม	-การเป็นอยู่ส่วนตัว	-ความสมดุลในชีวิตการทำงาน -สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	-ผลกระทบต่อครอบครัว	-ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว -ความปลอดภัยในการทำงาน		-การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา -การใช้ชีวิตแบบพอเพียง -การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี -ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว -การมีสภาพแวดล้อมที่ทักทายและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัย -การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน	-สภาพแวดล้อมในการทำงาน	

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

### ขั้นตอนการทำวิจัย

#### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงาน บทความและงานวิจัยต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการวิจัย

#### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาอนุมัติ

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 18 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 403 คน (ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2556) โดยแบ่งตามเทศบาลได้ดังนี้

1. เทศบาลตำบลโคกก่อง จำนวน 15 คน
2. เทศบาลตำบลโคสี จำนวน 14 คน
3. เทศบาลตำบลโนนสว่าง จำนวน 30 คน
4. เทศบาลตำบลบึงกาฬ จำนวน 21 คน
5. เทศบาลตำบลวิศิษฐ์ จำนวน 19 คน
6. เทศบาลตำบลหอค้า จำนวน 14 คน
7. เทศบาลตำบลหนองเล็ง จำนวน 11 คน
8. เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง จำนวน 17 คน
9. เทศบาลตำบลพรเจริญ จำนวน 39 คน
10. เทศบาลตำบลศรีสำราญ จำนวน 7 คน
11. เทศบาลตำบลโซ่พิสัย จำนวน 21 คน
12. เทศบาลตำบลท่าสะอาด จำนวน 19 คน
13. เทศบาลตำบลศรีพนา จำนวน 42 คน
14. เทศบาลตำบลซาง จำนวน 25 คน
15. เทศบาลตำบลปากคาด จำนวน 21 คน
16. เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จำนวน 34 คน
17. เทศบาลตำบลบึงงาม จำนวน 17 คน
18. เทศบาลตำบลศรีวิไล จำนวน 37 คน

### กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 18 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 197 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$\chi^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\chi^2 = 3.841$ )

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

แทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 N p(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)} = \frac{3.841 \times 403 \times 0.5 \times 0.5}{((.05)^2 \times (403-1)) + (3.841 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 196.912 \approx 197$$

จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเทศบาลได้เป็นดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

ลำดับที่	เทศบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	เทศบาลตำบลโคกก่อ	15	8
2	เทศบาลตำบลไคสี	14	7
3	เทศบาลตำบลโนนสว่าง	30	15
4	เทศบาลตำบลบึงกาฬ	21	10
5	เทศบาลตำบลวิศิษฐ์	19	9
6	เทศบาลตำบลหอคำ	14	7
7	เทศบาลตำบลหนองเล็ง	11	5
8	เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง	17	8
9	เทศบาลตำบลพรเจริญ	39	19
10	เทศบาลตำบลศรีสำราญ	7	3
11	เทศบาลตำบลโซ่พิสัย	21	10
12	เทศบาลตำบลท่าสะอาด	19	9
13	เทศบาลตำบลศรีพนา	42	21
14	เทศบาลตำบลซาง	25	12
15	เทศบาลตำบลปากคาด	21	10
16	เทศบาลตำบลบึงโขงหลง	34	17
17	เทศบาลตำบลบึงงาม	17	9
18	เทศบาลตำบลศรีวิไล	37	18
รวมทั้งสิ้น		403	197

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านลักษณะงาน              | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านผู้นำและนโยบาย         | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน      | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  | จำนวน 8 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก	4
ระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับน้อย	2
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน คำนวณโดยใช้สูตร คำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากจำนวนคำถามทั้งหมด 40 ข้อ สามารถแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานจากค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |             |  |
|-------------|--|
| 4.21 – 5.00 | ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก        |
| 2.61 – 3.40 | ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| 1. ความสุขทางกาย   | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ความสุขทางใจ    | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ความสุขทางสังคม | จำนวน 8 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก	4
ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย	2
ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากจำนวนคำถามทั้งหมด 24 ข้อ สามารถแปลผลระดับของการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อใช้ประกอบในการวิจัย

#### การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดภาคผนวก ข) เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยข้อความที่ผ่านเกณฑ์คือข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบ 2 ใน 3 ท่าน หรือค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการในขั้นต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย (รายละเอียดภาคผนวก ค) จำนวน 30 คน และนำผลมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) จากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแต่ละข้อคำถามที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 ซึ่งถือว่าเป็นค่าขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (Cronbach, 1974: 161) โดยสามารถจัดระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นมีค่าระหว่าง .70 ถึง .80 เป็นค่าที่มีระดับน่าเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นมีค่าระหว่าง .80 ถึง .90 เป็นค่าที่มีระดับดีมาก

ค่าความเชื่อมั่นมีค่าสูงกว่า .90 เป็นค่าที่มีระดับสูงมากและสามารถพิจารณาปรับลดจำนวนข้อคำถามของแบบประเมินได้

ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.983 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขเท่ากับ 0.984

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงสำนักงานเทศบาลต่างๆ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขออนุญาตและขอดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 ชุด ดังตารางที่ 5 ซึ่งช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 17 - 30 เมษายน 2556

3. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้ววิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

2. นำแบบสอบถามมาลงรหัสตามคู่มือลงรหัสที่สร้างขึ้น

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ



การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ ) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 185) ดังนี้

$r = 0$ ถึง $\pm .29$	หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์
$r = \pm .30$ ถึง $\pm .49$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
$r = \pm .50$ ถึง $\pm .69$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$r = \pm .70$ ถึง $\pm .89$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
$r = \pm .90$ ถึง $\pm 1.00$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น บวก หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

3.4 การหาปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข และสร้างรูปแบบสมการพยากรณ์ที่เหมาะสมที่สุด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬโดยส่งไปทางไปรษณีย์ ซึ่งระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 17-30 เมษายน 2556 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 197 คน โดยแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมามีจำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.1 ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 6 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในองค์การนี้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งความสุข ได้แก่ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

(n = 142)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	36.6
หญิง	90	63.4
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	11	8.0
26 – 35 ปี	53	38.4
36 – 45 ปี	55	39.9
46 – 60 ปี	15	10.9
ไม่ระบุ	4	2.9
Median=36 ปี Mean=36.49 ปี S.D.=6.873 Min=22 ปี Max=53 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	49	34.5
สมรส	82	57.7
หย่าร้าง	9	6.3
หม้าย	1	0.7
แยกกันอยู่	1	0.7
ระดับการศึกษา		
ปวช.	3	2.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	0.7
ปวส.	8	5.6
ปริญญาตรี	89	62.7
ปริญญาโท	41	28.9
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	33	23.2
10,001 – 20,000 บาท	77	54.2
20,001 – 30,000 บาท	25	17.6
30,001 บาทเป็นต้นไป	7	4.9
Median=15,000 บาท Mean=16,439 บาท S.D.=7,152.648 Min=5,000 บาท Max=39,200 บาท		

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ (ต่อ)

(n = 142)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่รับราชการ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	91	64.1
11 – 20 ปี	22	15.5
21 – 30 ปี	10	7.0
31 ปีขึ้นไป	1	0.7
ไม่ระบุ	18	12.7
Median=7 ปี Mean=8.07 ปี S.D.=7.281 Min=3 เดือน Max=32 ปี		
ตำแหน่งงาน (ดูเพิ่มเติมที่ภาคผนวก ง)		
กลุ่มที่ 1 กลุ่มงานบริหารจัดการ	68	47.9
กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง	21	14.8
กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานสาธารณสุข	2	1.4
กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานช่าง	9	6.3
กลุ่มที่ 5 กลุ่มงานพัฒนา	14	9.9
กลุ่มที่ 6 กลุ่มงานประชาสัมพันธ์	1	0.7
กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานการศึกษา	8	5.6
กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานกฎหมาย	1	0.7
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	112	78.9
ระดับผู้บังคับบัญชา	30	21.1
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	71	50.7
6 – 10 ปี	45	31.7
11 – 15 ปี	7	4.9
16 ปีขึ้นไป	2	1.4
ไม่ระบุ	17	12.0
Median=4 ปี Mean=4.46 ปี S.D.=4.329 Min=1 เดือน Max=23 ปี		
ระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	55	38.7
6 – 10 ปี	63	44.4
11 – 15 ปี	11	7.7
16 ปีขึ้นไป	3	2.1
ไม่ระบุ	10	7.0
Median=6 ปี Mean=5.79 ปี S.D.=4.318 Min=3 เดือน Max=23 ปี		

จากตารางที่ 6 พบว่า ลักษณะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ปรากฏผลเป็นดังนี้  
เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6

อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 36 ปี โดยมีอายุน้อยที่สุดและมากที่สุดเป็น 22 ปี และ 53 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่สมรส มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือโสด มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 หย่าร้าง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ส่วนสถานภาพหม้ายและแยกกันอยู่มีอย่างละ 1 คน คิดรวมเป็นร้อยละ 1.4

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

รายได้ พบว่า พนักงานเทศบาลมีรายได้โดยเฉลี่ยประมาณ 16,439 บาท โดยรายได้ต่ำสุดและสูงที่สุดคือ 5,000 และ 39,200 บาท ตามลำดับ

ระยะเวลาที่รับราชการมา พบว่า พนักงานเทศบาลมีระยะเวลาที่รับราชการโดยเฉลี่ยประมาณ 8 ปี โดยระยะเวลาที่รับราชการน้อยที่สุดและมากที่สุดคือ 3 เดือน และ 32 ปี ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในกลุ่ม 1 กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 เมื่อพิจารณาแต่ละตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชนตำแหน่งละ 10 คน โดยแต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 7.0

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า พนักงานเทศบาลมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 4.5 ปี โดยระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยที่สุดและมากที่สุดคือ 1 เดือน และ 23 ปี ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานเทศบาลมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรโดยเฉลี่ยประมาณ 6 ปี โดยระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้น้อยที่สุดและมากที่สุดคือ 3 เดือน และ 23 ปี ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

(n = 142)

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.89	.614	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.94	.640	มาก
3. ด้านผู้นำและนโยบาย	3.77	.796	มาก
4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	3.84	.708	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	.651	มาก
รวม	3.86	.590	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยรวมปัจจัยในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .590 โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านเรียงลำดับจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= .640) ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.= .614) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D.= .651) ด้านสวัสดิการผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= .708) และด้านผู้นำและนโยบายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D.= .796) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านลักษณะงาน

(n = 142)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบ มีแบบแผน ที่แน่นอน ชัดเจน	29 (20.4)	89 (62.7)	16 (11.3)	5 (3.5)	3 (2.1)	3.96	.807	มาก
2. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	20 (14.1)	81 (57.0)	33 (23.2)	5 (3.5)	3 (2.1)	3.77	.811	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ มีความท้าทายตามความรู้ ความสามารถ และความ ชำนาญของท่าน	29 (20.4)	85 (59.9)	18 (12.7)	7 (4.9)	3 (2.1)	3.92	.846	มาก
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน อย่างเต็มที่	36 (25.4)	63 (44.4)	31 (21.8)	10 (7.0)	2 (1.4)	3.85	.930	มาก
5. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายเหมาะสมกับ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	24 (16.9)	84 (59.2)	20 (14.1)	10 (7.0)	4 (2.8)	3.80	.901	มาก
6. งานของท่านมีความ หลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ	27 (19.0)	75 (52.8)	24 (16.9)	14 (9.9)	2 (1.4)	3.78	.916	มาก
7. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ได้รับ มอบหมาย เช่น การวางแผน ในขั้นตอนกระบวนการทำงาน ต่างๆ เป็นต้น	27 (19.0)	83 (58.5)	25 (17.6)	6 (4.2)	1 (.7)	3.91	.771	มาก
8. ท่านรับรู้ถึงความสำคัญ ของงานที่ท่านรับผิดชอบ	44 (31.0)	80 (56.3)	15 (10.6)	3 (2.1)	-	4.16	.691	มาก
รวม						3.89	.614	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน คือ รับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.77



ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

(n = 142)

ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน มีความเอื้ออาทรและใส่ใจต่อท่าน	38 (26.8)	87 (61.3)	14 (9.9)	2 (1.4)	1 (.7)	4.12	.689	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่อยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	34 (23.9)	87 (61.3)	15 (10.6)	5 (3.5)	1 (.7)	4.04	.743	มาก
3. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	28 (19.7)	65 (45.8)	36 (25.4)	10 (7.0)	3 (2.1)	3.74	.928	มาก
4. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้กันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	31 (21.8)	73 (51.4)	30 (21.1)	7 (4.9)	1 (.7)	3.89	.826	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	35 (24.6)	81 (57.0)	20 (14.1)	5 (3.5)	1 (.7)	4.01	.772	มาก
6. ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	23 (16.2)	83 (58.5)	32 (22.5)	3 (2.1)	1 (.7)	3.87	.723	มาก
7. ท่านสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	48 (33.8)	73 (51.4)	15 (10.6)	5 (3.5)	1 (.7)	4.14	.795	มาก
8. ทุกคนในองค์กรท่านมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	27 (19.0)	66 (46.5)	39 (27.5)	5 (3.5)	5 (3.5)	3.74	.928	มาก
รวม						3.94	.640	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ สามารถปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และทุกคนในองค์กรมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากันคือ 3.74

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ  
พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านผู้นำและนโยบาย

(n = 142)

ผู้นำและนโยบาย	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้นำของท่านมีการบริหารงานและกำหนดนโยบายที่เป็นธรรม เปิดเผยและโปร่งใส	31 (21.8)	76 (53.5)	23 (16.2)	9 (6.3)	3 (2.1)	3.87	.901	มาก
2. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	23 (16.2)	77 (54.2)	27 (19.0)	10 (7.0)	5 (3.5)	3.73	.939	มาก
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์การ รวมถึงสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ	24 (16.9)	76 (53.5)	25 (17.6)	12 (8.5)	5 (3.5)	3.72	.963	มาก
4. ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	20 (14.1)	83 (58.5)	28 (19.7)	6 (4.2)	5 (3.5)	3.75	.877	มาก
5. ผู้นำของท่านเน้นเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	18 (12.7)	85 (59.9)	28 (19.7)	6 (4.2)	5 (3.5)	3.74	.864	มาก
6. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์การ	23 (16.2)	78 (54.9)	27 (19.0)	8 (5.6)	6 (4.2)	3.73	.945	มาก
7. ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	20 (14.1)	67 (47.2)	46 (32.4)	3 (2.1)	6 (4.2)	3.65	.901	มาก
8. ผู้นำของท่านมีความเป็นกันเองเข้าถึงได้	36 (25.4)	72 (50.7)	26 (18.3)	5 (3.5)	3 (2.1)	3.94	.877	มาก
รวม						3.77	.796	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย คือ ผู้นำมีความเป็นกันเอง เข้าถึงได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนผู้นำได้จดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.65

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสวัสดิการผลตอบแทน

(n = 142)

สวัสดิการผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	24 (16.9)	77 (54.2)	35 (24.6)	2 (1.4)	4 (2.8)	3.81	.833	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน	34 (23.9)	75 (52.8)	27 (19.0)	2 (1.4)	4 (2.8)	3.94	.861	มาก
3. เกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในงานของท่านมีความยุติธรรม	24 (16.9)	59 (41.5)	41 (28.9)	11 (7.7)	7 (4.9)	3.58	1.020	มาก
4. ท่านได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	30 (21.1)	78 (54.9)	18 (12.7)	13 (9.2)	3 (2.1)	3.84	.935	มาก
5. ท่านได้รับสิทธิในการลา การหยุด อย่างเหมาะสม	41 (28.9)	85 (59.9)	14 (9.9)	1 (.7)	1 (.7)	4.15	.677	มาก
6. ท่านได้รับโอกาสไปศึกษา ดูงานหรือฝึกอบรม และลาศึกษาต่อ	34 (23.9)	65 (45.8)	31 (21.8)	9 (6.3)	3 (2.1)	3.83	.938	มาก
7. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความสามารถอื่นๆ ตามที่ต้องการ	31 (21.8)	74 (52.1)	27 (19.0)	6 (4.2)	4 (2.8)	3.86	.904	มาก
8. เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า	20 (14.1)	77 (54.2)	30 (21.1)	10 (7.0)	5 (3.5)	3.68	.925	มาก
รวม						3.84	.708	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน คือ ได้รับสิทธิในการลา การหยุด อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในงานมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.58

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 142)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสม	23 (16.2)	96 (67.6)	17 (12.0)	4 (2.8)	2 (1.4)	3.94	.722	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยทั้งตัวบุคคลและทรัพย์สิน	26 (18.3)	89 (62.7)	21 (14.8)	4 (2.8)	2 (1.4)	3.94	.755	มาก
3. การเดินทางไปยังองค์การของท่านมีความสะดวก ปลอดภัย	35 (24.6)	92 (64.8)	9 (6.3)	4 (2.8)	2 (1.4)	4.08	.739	มาก
4. ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ	22 (15.5)	86 (60.6)	22 (15.5)	8 (5.6)	4 (2.8)	3.80	.869	มาก
5. พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวและเหมาะสมในการทำงาน	27 (19.0)	69 (48.6)	26 (18.3)	17 (12.0)	3 (2.1)	3.70	.981	มาก
6. สถานที่ส่วนรวม เช่น ห้องน้ำ ห้องประชุมขององค์การท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเพียงพอกับการใช้งาน	21 (14.8)	75 (52.8)	26 (18.3)	16 (11.3)	4 (2.8)	3.65	.961	มาก
7. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	23 (16.2)	83 (58.5)	27 (19.0)	6 (4.2)	3 (2.1)	3.82	.828	มาก
8. ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	22 (15.5)	85 (59.9)	29 (20.4)	3 (2.1)	3 (2.1)	3.85	.784	มาก
รวม						3.85	.651	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การเดินทางไปยังองค์การมีความสะดวก ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนสถานที่ส่วนรวม เช่น ห้องน้ำ ห้องประชุมขององค์การมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเพียงพอกับการใช้งานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.65

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข ได้แก่ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขโดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

(n = 142)

องค์การแห่งความสุข	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านความสุขทางกาย	3.68	.739	มาก
2. ด้านความสุขทางใจ	3.71	.790	มาก
3. ด้านความสุขทางสังคม	3.78	.741	มาก
รวม	3.72	.716	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยรวมลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .716 โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านเรียงลำดับจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดดังนี้คือ ด้านความสุขทางสังคม ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางกายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.71 และ 3.68 (S.D.= .741, .790 และ .739) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางกาย

(n = 142)

ด้านความสุขทางกาย	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้น	25 (17.6)	89 (62.7)	19 (13.4)	4 (2.8)	5 (3.5)	3.88	.855	มาก
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงาน	18 (12.7)	75 (52.8)	31 (21.8)	14 (9.9)	4 (2.8)	3.63	.927	มาก
3. องค์กรของท่านมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือภัยอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น	22 (15.5)	73 (51.4)	38 (26.8)	6 (4.2)	3 (2.1)	3.74	.848	มาก
4. องค์กรของท่านมีสวัสดิการคุ้มครองพนักงานเมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน	21 (14.8)	71 (50.0)	40 (28.2)	7 (4.9)	3 (2.1)	3.70	.857	มาก
5. องค์กรของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัด	16 (11.3)	73 (51.4)	33 (23.2)	16 (11.3)	4 (2.8)	3.57	.933	มาก
6. องค์กรของท่านมีกองทุนสวัสดิการต่างๆ เพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันที่ดีให้กับพนักงาน	18 (12.7)	72 (50.7)	39 (27.5)	9 (6.3)	4 (2.8)	3.64	.886	มาก
7. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ	16 (11.3)	74 (52.1)	33 (23.2)	15 (10.6)	4 (2.8)	3.58	.924	มาก
8. องค์กรของท่านปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ	21 (14.8)	74 (52.1)	35 (24.6)	8 (5.6)	4 (2.8)	3.70	.890	มาก
รวม						3.68	.739	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนองค์กรจัดบริเวณที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.57

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางใจ

(n = 142)

ด้านความสุขทางใจ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	37 (26.1)	76 (53.5)	24 (16.9)	1 (.7)	4 (2.8)	3.99	.846	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	30 (21.1)	78 (54.9)	30 (21.1)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.93	.778	มาก
3. องค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและอยากมาทำงาน	29 (20.4)	76 (53.5)	25 (17.6)	8 (5.6)	4 (2.8)	3.83	.915	มาก
4. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจ	21 (14.8)	77 (54.2)	31 (21.8)	11 (7.7)	2 (1.4)	3.73	.858	มาก
5. องค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกถึงความเป็นธรรม	21 (14.8)	62 (43.7)	40 (28.2)	10 (7.0)	9 (6.3)	3.54	1.036	มาก
6. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่และกิจกรรมเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจิตใจ	19 (13.4)	67 (47.2)	35 (24.6)	14 (9.9)	7 (4.9)	3.54	1.008	มาก
7. องค์กรของท่านทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกเสมอภาคเท่าเทียมกัน	18 (12.7)	64 (45.1)	33 (23.2)	18 (12.7)	9 (6.3)	3.45	1.069	มาก
8. องค์กรของท่านมีความไว้วางใจ และเป็นมิตรต่อกัน	16 (11.3)	83 (58.5)	28 (19.7)	8 (5.6)	7 (4.9)	3.65	.931	มาก
รวม						3.71	.790	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนองค์กรทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกเสมอภาคเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.45



ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางสังคม

(n = 142)

ด้านความสุขทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์กรท่าน	27 (19.0)	86 (60.6)	23 (16.2)	3 (2.1)	3 (2.1)	3.92	.791	มาก
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ชีวิตการทำงานและครอบครัวของท่านมีความสุข	25 (17.6)	79 (55.6)	30 (21.1)	5 (3.5)	3 (2.1)	3.83	.833	มาก
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ	21 (14.8)	75 (52.8)	34 (23.9)	8 (5.6)	4 (2.8)	3.71	.888	มาก
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาพักผ่อนกับการปฏิบัติงานได้อย่างสมดุล	19 (13.4)	86 (60.6)	28 (19.7)	6 (4.2)	3 (2.1)	3.79	.806	มาก
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร	20 (14.1)	79 (55.6)	32 (22.5)	7 (4.9)	4 (2.8)	3.73	.866	มาก
6. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	25 (17.6)	72 (50.7)	35 (24.6)	6 (4.2)	4 (2.8)	3.76	.891	มาก
7. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลความเป็นอยู่ครอบครัวของพนักงานด้วย	23 (16.2)	57 (40.1)	45 (31.7)	10 (7.0)	7 (4.9)	3.56	1.007	มาก
8. องค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่แวดล้อมรอบข้าง	30 (21.1)	85 (59.9)	20 (14.1)	3 (2.1)	4 (2.8)	3.94	.832	มาก
รวม						3.78	.741	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม คือ องค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่แวดล้อมรอบข้างโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลความเป็นอยู่ครอบครัวของพนักงานด้วยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.56

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข

$H_1$  : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข

$\alpha = 0.05$

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

(n = 142)

ปัจจัยในการทำงาน	องค์กรแห่งความสุข	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงาน	0.676**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.726**	0.000
3. ด้านผู้นำและนโยบาย	0.837**	0.000
4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	0.813**	0.000
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.828**	0.000
รวม	0.901**	0.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.901 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.837, 0.828, 0.813, 0.726 และ 0.676 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย

$H_1$  : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย

$$\alpha = 0.05$$

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย

(n = 142)

ปัจจัยในการทำงาน	องค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางกาย	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงาน	0.601**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.652**	0.000
3. ด้านผู้นำและนโยบาย	0.741**	0.000
4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	0.752**	0.000
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.820**	0.000
รวม	0.828**	0.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.828 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.820, 0.752, 0.741, 0.652 และ 0.601 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ

$H_1$  : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ

$$\alpha = 0.05$$

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางใจ

(n = 142)

ปัจจัยในการทำงาน	องค์กรแห่งความสุข	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงาน	0.687**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.727**	0.000
3. ด้านผู้นำและนโยบาย	0.823**	0.000
4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	0.795**	0.000
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.758**	0.000
รวม	0.881**	0.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.881 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.823, 0.795, 0.758, 0.727 และ 0.687 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 4** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม

$H_1$  : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม

$$\alpha = 0.05$$

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคม

(n = 142)

ปัจจัยในการทำงาน	องค์กรแห่งความสุข	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงาน	0.628**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.679**	0.000
3. ด้านผู้นำและนโยบาย	0.810**	0.000
4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	0.760**	0.000
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.775**	0.000
รวม	0.850**	0.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.850 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬด้านความสุขทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.810, 0.775, 0.760, 0.679 และ 0.628 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ  
การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาปัจจัยและพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข  
ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

ตารางที่ 21 การหาปัจจัยและพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้การวิเคราะห์  
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	R	R Square	Adj. R Square	R Square Change	F	Sig.
1	.841	.707	.705	.707	289.748	.000**
2	.906	.822	.819	.115	274.106	.000**
3	.920	.846	.842	.024	215.357	.000**
4	.926	.857	.852	.012	175.408	.000**
5	.930	.866	.860	.009	149.538	.000**
6	.933	.871	.864	.005	129.547	.000**
7	.936	.876	.869	.005	115.464	.000**

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

Constant = -0.425

Model 1 : Constant, Tot\_l

Model 2 : Constant, Tot\_l, Tot\_e

Model 3 : Constant, Tot\_l, Tot\_e, Tot\_r

Model 4 : Constant, Tot\_l, Tot\_e, Tot\_r, X<sub>3</sub>

Model 5 : Constant, Tot\_l, Tot\_e, Tot\_r, X<sub>3</sub>, X<sub>14</sub>

Model 6 : Constant, Tot\_l, Tot\_e, Tot\_r, X<sub>3</sub>, X<sub>14</sub>, Income

Model 7 : Constant, Tot\_l, Tot\_e, Tot\_r, X<sub>3</sub>, X<sub>14</sub>, Income, Tot\_w

โดย	Constant	หมายถึง	ค่าคงที่
	X <sub>1</sub>	หมายถึง	เพศชาย
	Age	หมายถึง	อายุ
	X <sub>3</sub>	หมายถึง	สถานภาพโสด
	X <sub>4</sub>	หมายถึง	สถานภาพสมรส
	X <sub>5</sub>	หมายถึง	สถานภาพหย่าร้าง
	X <sub>6</sub>	หมายถึง	สถานภาพหม้าย
	X <sub>7</sub>	หมายถึง	การศึกษาระดับ ปวช.
	X <sub>8</sub>	หมายถึง	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

X <sub>9</sub>	หมายถึง	การศึกษาระดับ ปวส.
X <sub>10</sub>	หมายถึง	การศึกษาระดับปริญญาตรี
Income	หมายถึง	รายได้ต่อเดือน
Time_Gov	หมายถึง	ระยะเวลาที่รับราชการมา
X <sub>13</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 1
X <sub>14</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2
X <sub>15</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 3
X <sub>16</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 4
X <sub>17</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 5
X <sub>18</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 6
X <sub>19</sub>	หมายถึง	ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 7
X <sub>20</sub>	หมายถึง	ระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ
Time_Position	หมายถึง	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
Time_Organiz	หมายถึง	ระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้
Tot_j	หมายถึง	ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน
Tot_r	หมายถึง	ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
Tot_l	หมายถึง	ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย
Tot_w	หมายถึง	ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน
Tot_e	หมายถึง	ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Tot_oh	หมายถึง	ผลรวมลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ด้าน

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ มีตัวแปร 7 ตัว ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.425	.179	-	-2.377	.019*
ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้าน ผู้นำและนโยบาย	.243	.055	.274	4.427	.000**
ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.435	.059	.399	7.395	.000**
ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.264	.056	.236	4.683	.000**
สถานภาพโสด	.183	.054	.117	3.387	.000**
ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2	-.190	.065	-.098	-2.925	.000**
รายได้ต่อเดือน	-.008	.003	-.079	-2.351	.020*
ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้าน สวัสดิการผลตอบแทน	.149	.067	.147	2.205	.029*
R = .936      R <sup>2</sup> = .876      Adj R <sup>2</sup> = .869					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 22 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบเป็นดังนี้

คะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.274(Tot\_l) + 0.399(Tot\_e) + 0.236(Tot\_r) + 0.117(X_3) - 0.098(X_{14}) - 0.079(Income) + 0.147(Tot\_w)$$

$$\text{หรือ องค์กรแห่งความสุข} = 0.274(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย}) + 0.399(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.236(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.117(\text{สถานภาพโสด}) - 0.098(\text{ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2}) - 0.079(\text{รายได้ต่อเดือน}) + 0.147(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน})$$

คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = (-0.425) + 0.273(Tot\_l) + 0.435(Tot\_e) + 0.264(Tot\_r) + 0.183(X_3) - 0.190(X_{14}) - 0.008(Income) + 0.149(Tot\_w)$$

$$\text{หรือ องค์กรแห่งความสุข} = (-0.425) + 0.273(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย}) + 0.435(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.264(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.183(\text{สถานภาพโสด}) - 0.190(\text{ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2}) - 0.008(\text{รายได้ต่อเดือน}) + 0.149(\text{ผลรวมปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน})$$

## ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถาม พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

- ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนควรมีให้มากพอและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ผู้บริหารใช้หลักการตัดสินใจพิจารณาความดีความชอบและผลประโยชน์ต่างๆ อย่างไม่ยุติธรรม เน้นคนใกล้ชิดและพวกพ้องตนเอง ทำให้พนักงานมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยหากอยากให้องค์กรจะเจริญก้าวหน้าขึ้น ผู้นำต้องมีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ลดความเหลื่อมล้ำของพนักงานให้ได้ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

- ผู้บริหารสูงสุดจะมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นนโยบาย วิสัยทัศน์และการบริหารต่างๆ ก็จะมีการปรับเปลี่ยน ส่งผลต่อความรู้สึกถึงความสุขในการทำงานและองค์การแห่งความสุขของพนักงานด้วย นั่นคือความคิดเห็นต่างๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระของนักการเมืองที่เข้ามาบริหาร

- ผู้บริหารเป็นนักการเมืองไม่สนใจการบริหารองค์การสนใจเพียงแต่การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าเพื่อเป็นการหาเสียงในการเลือกตั้งต่อไป

- หน่วยงานท้องถิ่นยังไม่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานเท่าส่วนกลาง ทั้งๆ ที่เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและช่วยเหลือประชาชนได้มากที่สุด ดังนั้นควรได้รับการยกย่องเชิดชูเหมือนกับส่วนกลาง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบบสอบถามที่ตอบกลับมาและผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์มีจำนวน 142 ฉบับ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

#### สรุป

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 142 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 36 ปี สมรส มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีรายได้โดยเฉลี่ยประมาณ 16,439 บาท ระยะเวลาที่รับราชการโดยเฉลี่ยประมาณ 8 ปี ดำรงตำแหน่งในกลุ่ม 1 กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 4.5 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์การโดยเฉลี่ยประมาณ 6 ปี

##### 2. ปัจจัยในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=.590) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ผลตอบแทน และด้านผู้นำและนโยบาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= .640), 3.89 (S.D.= .614), 3.85 (S.D.= .651), 3.84 (S.D.= .708) และ 3.77 (S.D.= .796) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ มีแบบแผนที่แน่นอน ชัดเจน ส่วนการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16, 3.96 และ 3.77 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอในระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อร่วมงานให้มีความสำคัญ มีความเอื้ออาทรและใส่ใจ ส่วนเมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และทุกคนในองค์กรมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อน้อยที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14, 4.12 และ 3.74 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำและนโยบายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผู้นำที่มีความเป็นกันเอง เข้าถึงได้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือผู้นำมีการบริหารงานและกำหนดนโยบายที่เป็นธรรม เปิดเผยและโปร่งใส ส่วนผู้นำจัดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยตัวพนักงานเองอย่างสม่ำเสมอที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94, 3.87 และ 3.65 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ในการลา การหยุดอย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือมีความรู้สึกรับประกันในงาน ส่วนเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในงานมีความยุติธรรมน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15, 3.94 และ 3.58 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเดินทางไปยังองค์การด้วยความสะดวก ปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคืออยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยทั้งตัวบุคคลและทรัพย์สินเท่ากัน ส่วนสถานที่ส่วนรวม เช่น ห้องน้ำ ห้องประชุมขององค์การมีความสะอาดเป็นระเบียบ และเพียงพอกับใช้งานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08, 3.94 และ 3.65 ตามลำดับ

### 3. ลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.=.716) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสุขทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเท่ากับ 3.78 (S.D.=.741) รองลงมาคือด้านความสุขทางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D.=.790) และด้านความสุขทางกายมีค่าน้อยที่สุดโดยมีค่าเท่ากับ 3.68 (S.D.=.739) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับความคิดเห็นด้านความสุขทางสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าองค์การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่แวดล้อมรอบข้างมากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์การ ส่วนองค์การให้ความสำคัญและดูแลความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94, 3.92 และ 3.56 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความสุขทางใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์การ ส่วนองค์การทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกเสมอภาคเท่าเทียมกัน น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.99, 3.93 และ 3.45 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นด้านความสุขทางกายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือองค์การมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือ ภัยอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ส่วนองค์การจัดบริเวณที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัดน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88, 3.74 และ 3.57 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

จากผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของการเป็นองค์การแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.901 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.837, 0.828, 0.813, 0.726 และ 0.676 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขด้านความสุขทางใจมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.881 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.823, 0.795, 0.758, 0.727 และ 0.687 ตามลำดับ

รองลงมาคือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขด้านความสุขทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.850 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.810, 0.775, 0.760, 0.679 และ 0.628 ตามลำดับ

และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขด้านความสุขทางกายน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.828 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.820, 0.752, 0.741, 0.652 และ 0.601 ตามลำดับ

#### 5. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยและพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 7 ด้าน คือ ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6

#### การอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า พนักงานเทศบาลโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสุขทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความสุขทางกายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเทศบาลเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ มีการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่แวดล้อม ดังนั้น จึงมีระดับความคิดเห็นของการมีความสุขทางสังคมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lyubomirsky (2001) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานหรือองค์การแห่งความสุขก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ คือ สุขภาพดี มีอารมณ์ดี มีการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านผู้นำและนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะองค์การแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของปวีณา เกษเดชะ (2553) ที่ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ (2553) ที่พบว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านบวกเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ปัจจัย



ด้านลบ คือ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง มีประสิทธิภาพร่วมกันในการพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานจะรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานหากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน ก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกูเบิร์ต ปีนแก้ว (2550) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ Warr (1990) ที่ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญไปที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) พบว่าจังหวัดบึงกาฬเป็นจังหวัดที่คนมีความสุขมากที่สุดของประเทศไทย

รองลงมา คือ ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ เป็นผู้ต้องสร้างความชัดเจนในการทำงาน ให้กับพนักงาน เป็นผู้ที่ต้องสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งต้องให้ความสำคัญพร้อมกับดึงศักยภาพของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ส่งผลให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยเป็นผู้สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำและการบริหารโดยต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการสอนงาน มีการแจ้งข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ต่อมา คือ ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะการทำงานไม่สามารถที่จะทำงานได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานประสานกันภายในองค์การ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรต้องมีความเอื้ออาทร แบ่งปันความรู้กันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร สามารถปรึกษาและขอคำแนะนำกันได้ พนักงานก็จะรู้สึกดี มีความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า การร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกัน เอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีเป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) พบว่า ปัจจัยด้าน



ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือ มีการปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงาน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

สำหรับสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโสดจะมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อยกว่า จึงทำให้มีเวลาทุ่มเทและมีความสุขในการทำงานเป็นองค์การแห่งความสุขได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร ชุตินันต์กุลดิรก (2553) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน เป็นปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิตของพนักงาน มีการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอและเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงในงาน มีการประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม ย่อมส่งผลให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงานต่อเนื่องจนเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนส่งผลต่อความสุขของพนักงาน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับควรเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยผลประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า ความสุขในการทำงาน พนักงานควรได้รับค่าตอบแทนและรายได้ รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์การให้แก่พนักงานจะต้องเพียงพอและมีความเป็นธรรม

ส่วนรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยในด้านลบ เนื่องจากในปัจจุบันมีการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการที่บรรจุด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็น 15,000 บาทเท่ากัน จึงไม่ค่อยมีความแตกต่างในด้านรายได้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขมากนัก และการที่พนักงานยังมีเงินเดือนมากขึ้นย่อมหมายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมีความเครียดกังวลมากกว่าจึงส่งผลด้านลบต่อความสุขในการทำงานหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) พบว่ารายได้มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร ชุตินันต์กุลดิรก (2553) ที่พบว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และไม่สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ Kall (2004) ที่พบว่ารายได้เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

และตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขในด้านลบ อาจเป็นเพราะตำแหน่งในกลุ่มงานนี้ค่อนข้างเป็นงานที่มีกฎระเบียบมาก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณขององค์การทั้งหมด และมีโอกาสเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาดได้มากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบสูงมากกว่า อาจทำให้เกิดความเครียด พนักงานมีความสุขในการทำงานลดลง ส่งผลให้เป็นปัจจัยด้านลบต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก ภาคกุล (2550) ที่พบว่าตำแหน่งวิชาชีพที่แตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุขมีผลต่อความสุขในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขสูงสุด ดังนั้น องค์การควรจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมในองค์การเอื้อต่อการทำงานก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขมากที่สุด นั่นคือ ควรจัดพื้นที่ในการทำงานให้มีความเป็นส่วนตัว มีความสะอาดและเหมาะสม สถานที่ใช้งานร่วมกันเช่น ห้องน้ำ ห้องประชุม ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ นอกจากนี้ องค์การควรสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทั้งแก่ตัวพนักงานและทรัพย์สิน ก็ส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ในองค์การผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย แนวทางการดำเนินงานต่างๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการโดยใช้การมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และทำงานด้วยความสุขส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3. ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน องค์การควรมีการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม มีความร่วมมือกันในการทำงานด้วยดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร และสร้างบรรยากาศให้มีความเป็นมิตร เป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็น เต็มใจให้คำปรึกษา คำแนะนำหรือการช่วยเหลือเพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน องค์การควรมีระบบคุณธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์อย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีการศึกษาดูงานเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้เหมาะสมกับแต่ละสายงานให้มากยิ่งขึ้น

5. จากการศึกษาในระดับการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าเป็นองค์การแห่งความสุขแล้ว เพียงแต่ในด้านความสุขทางกายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น เทศบาลต่างๆ จึงควรหันจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัด มีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ มีมาตรการให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เพิ่มมากขึ้น มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อความมั่นคงเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น โดยยังคงรักษาระดับความสุขทั้งทางสังคม และทางใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าไว้ด้วย หรืออาจส่งเสริมให้มากขึ้นไปพร้อมๆ กับการส่งเสริมความสุขทางกาย ซึ่งอาจมีการสร้างเป็นกฎเกณฑ์ หรือระเบียบที่เป็นมาตรฐานขององค์การไว้ โดยไม่เปลี่ยนแปลงไปตามวาระการบริหารที่มาจากการเลือกตั้ง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง ความเครียดในองค์การ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นต้น

2. อาจนำกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปด้วย เพื่อเป็นการศึกษาให้ครอบคลุม หรือจะเป็นการศึกษาในจังหวัดอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

3. อาจใช้วิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมาประกอบเพิ่มเติมหรือเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมกริช สุรวะช. (2554). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ชุมพร.” การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิกา ตู๋จินดา. (2552). **Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2555. เข้าถึงได้จาก [http://www.thaihealth.or.th/partner/arti\\_partner/12827](http://www.thaihealth.or.th/partner/arti_partner/12827).
- ชยารัช ปานเฟื่อง. (2553). **3 โมเดล สร้างสุข**. เข้าถึงเมื่อ 7 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก [www.nationejobs.com](http://www.nationejobs.com)
- ชัยพงษ์ สำเนียง. (2555ก). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) : พื้นที่ทางการเมืองของประชาชน (1)**. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/reader-opinion/20120612/456267>.
- \_\_\_\_\_. (2555ข). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) : พื้นที่ทางการเมืองของประชาชน (2)**. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/reader-opinion/20120630/458569>.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). “ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.” โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สถาบันวิจัยพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2552). **การสร้างความสุขในการทำงาน**. 1 มกราคม. เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/01/01/1586/>
- ดิเรก ภาคกุล. (2550). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัด ฉะเชิงเทรา.” **วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข** 1, 3-4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550): 419-429.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข**. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม.
- นิตสาร ชุติมันต์กุลดิลก. (2553). “ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่ เมาะ จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตสารรัตน์ ไวยเจริญ, ศยามล เอกะกุลานันต์ และทิพพินนา สมุทรานนท์. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี** 22, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 273-288.

- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ภาสุชัยดี. (2550). **Happy Workplace-สวรรค์ในที่ทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก [http://www.npc-se.co.th/read/m\\_read\\_detail4.asp?read\\_id=410&cate\\_id=3](http://www.npc-se.co.th/read/m_read_detail4.asp?read_id=410&cate_id=3).
- ประเวช ตันติพิวัฒน์สกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ปวีณา เกษเดชะ. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). “ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช.” การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พระทศพล เขมาภริโต. (2552). **ชีวิตเพื่อสันติสุขและสันติภาพ**. เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก [http://www.baanjomyut.com/library/2552/peace\\_and\\_peace/05.html](http://www.baanjomyut.com/library/2552/peace_and_peace/05.html).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2554). **ความสุข ทุกแห่งทุกมุม (โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาวะ)**. พิมพ์ครั้งที่ 3 เพิ่มเติม. ม.ป.ท.
- “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน): 48-66.
- “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 126, ตอนที่ 85 ก (13 พฤศจิกายน): 7-9.
- พิสมัย วัฒนาวรสกุล. (2551). “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. (2550). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาคณิตศาสตร์. (ม.ป.ป). **การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ทางสถิติ**. ม.ป.ท.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). “นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ Innovation and Organization Change.” วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ 1,1(กันยายน): 23-30.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลักขณา กล่อมจิตต์. (2550). “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง.” รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณศิริ เชื้อมวราศาสตร์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่**. เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2554. เข้าถึงได้จาก [http://www.opdc.go.th/oldweb/Knowledge/File\\_download/1097206195-1.pdf](http://www.opdc.go.th/oldweb/Knowledge/File_download/1097206195-1.pdf).
- วิซุกร นาคธน. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ม.ป.ท.
- วิไลภรณ์ แยมสวน. (2552). สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศลิษา แหยมมัน. (2550). “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). “ทุนมนุษย์และบทบาทในการพัฒนาองค์กร Human Capital as an Organization’s Key Development.” **วารสารรามคำแหง** 25, 4: 200-210.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555 – 2559)**. 26 ตุลาคม.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). (2554). “องค์กรแห่งความสุข.” **NRCT NEWSWEEK** 7, 6 (กุมภาพันธ์): 1,7.

- สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ. (2556). เข้าถึงเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556. เข้าถึงได้จาก [http://202.143.171.227/bungkan/index.php?option=com\\_content&view=article&id=48&Itemid=60](http://202.143.171.227/bungkan/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=60)
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ. (2556). เข้าถึงเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556. เข้าถึงได้จาก [http://www.buengkandla.go.th/center/website/management/website\\_dragdrop/index\\_menu.php?site=1205&page\\_id=30966&control=](http://www.buengkandla.go.th/center/website/management/website_dragdrop/index_menu.php?site=1205&page_id=30966&control=)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555). การสำรวจความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยในปี พ.ศ. 2555. ม.ป.ท. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2554). “ความเป็นมาและความสำคัญ.” เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา Happy Workplace Forum. ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิตต์, 14 ธันวาคม.
- สุภาณี สุขนาคินทร์. (2549). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุริยัญ ชูช่วย. (2545). คุณค่าของชีวิตและการแสวงหาความสุขตามทัศนะจริยศาสตร์. เข้าถึงเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaicadet.org/Ethics/GoodLife-SchoolOfThought.html>
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). “ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย.” **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย**. 46, 3 (กรกฎาคม-กันยายน): 227-232.
- \_\_\_\_\_. (2552). "รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)" : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข . โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร.
- อัมพร ชำรงลักษณ์. (2553). **องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี.” การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ. (2555). **Happy SMEs องค์กร “ให้สุข” ตอนที่ 1 แนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วี พลัส กรุ๊ป (ไทยแลนด์).

#### ภาษาต่างประเทศ

- Ben-Shahar, Tal. (2007). **Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment**. McGraw Hill professional.



- Cohen, David. (2003). "The Happy Organization." **Workplace News**, (May): 4. Accessed October 30, 2012. Available from [http://www.sagltd.com/sagltd.com/Values\\_and\\_Vision\\_files/may03.pdf](http://www.sagltd.com/sagltd.com/Values_and_Vision_files/may03.pdf)
- Comings, Thomas G. and Worley, Christopher G. (2005). **Organization Development and Change**. (8th ed.) South-West: USA
- Cronbach, Lee J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Row Publisher.
- Cynthia D. Fisher. (2010) "Happiness at work" **International journal of management reviews**, 12 (4), 384-412.
- Diener, E. (2000). "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index." **American Psychologist**. 55(1): 34-43.
- Diener, E. and Seligman, Martin. (2004: 1-25). "Beyond Money Toward an Economy of Well-Being." **American Psychological Society**, 5(1): 1-31.
- Grant, Adam M., Christianson, Marlys K. and Price, Richard H. (2007). "Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs." **Academy of Management Perspectives** 21 (August): 51-60.
- Heylighen, F. (1999). **Happiness**. Jul 29 (modified). Accessed July 23, 2012. Available from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>
- Howard, Beth and Gould, Koren E. (2000). "Strategic Planning for Employee Happiness : A Business Goal for Human Service Organization." **American Journal on Mental Retardation** 5, 105 (September): 377-386.
- Kall, R. (2004). **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: At Work in Business**. Accessed July 23, 2012. Available from [http://www.futurehealth.org/Positive\\_Experience\\_Work\\_Business.htm](http://www.futurehealth.org/Positive_Experience_Work_Business.htm).
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). "Determining sample size for research activities." **Educational and Psychological Measurement**. no. 30: 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Lu and others. (1997). "Source of happiness: A quality approach." **The Journal of Social Psychology**. 137,2: 181-187.
- Lyubomirsky, S. (2001). "Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivation process in well-being." **American psychologist** 56,7: 239-249.
- Manion, Jo. (2003). "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-659.

- Martin, Angela J., Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J. (2005). "The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change." **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 14(March): 263-289.
- Nittaya Wongtada and Rice (2007). "Assessment of the Universality of a Model of Individual Creativity and Organizational Innovativeness." **NIDA BUSINESS JOURNAL** 2 (May): 159-172.
- Seligman and Royzman. (2003). Happiness: The Three Traditional Theories. Accessed March 3, 2013. Available <http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/newsletter.aspx?id=49>.
- Warr, Peter. (1990). "The measurement of well-being and other aspects of mental health." **Journal of Occupational Psychology**, 63: 193-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือวิจัย

## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่

- |                 |                               |                            |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|
| <u>ตอนที่ 1</u> | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล      | จำนวน 10 ข้อ               |
| <u>ตอนที่ 2</u> | แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน     | จำนวน 5 ข้อใหญ่ 40 ข้อย่อย |
| <u>ตอนที่ 3</u> | แบบสอบถามองค์การแห่งความสุข   | จำนวน 3 ข้อใหญ่ 24 ข้อย่อย |
| <u>ตอนที่ 4</u> | ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ |                            |

โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัย และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์ จะช่วยให้การทำวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปได้ด้วยความถูกต้องแม่นยำ

นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี  
 นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 E-mail: gaddy2009@windowslive.com

**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย**  
เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ”

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

**ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> (1) โสด	<input type="checkbox"/> (2) สมรส	<input type="checkbox"/> (3) หย่าร้าง	<input type="checkbox"/> (4) หม้าย
<input type="checkbox"/> (5) แยกกันอยู่	<input type="checkbox"/> (6) อื่นๆ (ระบุ).....		
4. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่าประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> (2) ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> (3) มัธยมศึกษาตอนต้น
<input type="checkbox"/> (4) ปวช.	<input type="checkbox"/> (5) มัธยมศึกษาตอนปลาย	<input type="checkbox"/> (6) ปวส.
<input type="checkbox"/> (7)ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> (8) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> (9) ปริญญาเอก
<input type="checkbox"/> (10) อื่นๆ (ระบุ).....		
5. รายได้ต่อเดือน.....บาท
6. ระยะเวลาที่รับราชการมา.....ปี.....เดือน
7. ตำแหน่งงาน.....
8. ระดับตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> (1) ระดับปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> (2) ระดับผู้บังคับบัญชา
--	--
9. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
10. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรนี้.....ปี.....เดือน

## ตอนที่ 2 : ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุด

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านลักษณะงาน</b>					
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ มีแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน					
1.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายตามความรู้ความสามารถและความชำนาญของท่าน					
1.4 ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
1.5 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน					
1.6 งานของท่านมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ					
1.7 ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การวางแผนในขั้นตอนกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นต้น					
1.8 ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
<b>2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน</b>					
2.1 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน มีความเอื้ออาทรและใส่ใจต่อท่าน					
2.2 ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่อยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
2.3 เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
2.4 ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้กันอย่างเป็นเปิดเผยและกว้างขวาง					
2.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
2.6 ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
2.7 ท่านสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
2.8 ทุกคนในองค์กรท่านมีความเป็นมิตร และจริงใจต่อกัน					
<b>3. ด้านผู้นำและนโยบาย</b>					
3.1 ผู้นำของท่านมีการบริหารงานและกำหนดนโยบายที่เป็นธรรมเปิดเผยและโปร่งใส					
3.2 ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน					
3.3 ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร รวมถึงสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					



คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุด

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.4 ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.5 ผู้นำของท่านเน้นเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
3.6 ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร					
3.7 ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ					
3.8 ผู้นำของท่านมีความเป็นกันเอง เข้าถึงได้					
<b>4. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน</b>					
4.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
4.2 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน					
4.3 เกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในงานของท่านมีความยุติธรรม					
4.4 ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
4.5 ท่านได้รับสิทธิในการลา การหยุด อย่างเหมาะสม					
4.6 ท่านได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม และลาศึกษาต่อ					
4.7 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความสามารถอื่นๆ ตามที่ต้องการ					
4.8 เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
<b>5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
5.1 ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสม					
5.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยทั้งตัวบุคคลและทรัพย์สิน					
5.3 การเดินทางไปยังองค์การของท่านมีความสะดวก ปลอดภัย					
5.4 ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
5.5 พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวและเหมาะสมในการทำงาน					
5.6 สถานที่ส่วนรวม เช่น ห้องน้ำ ห้องประชุมขององค์การท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเพียงพอกับการใช้งาน					
5.7 ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
5.8 ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

### ตอนที่ 3 : ระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งความสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุด

ลักษณะขององค์การแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ความสุขทางกาย</b>					
1.1 องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้น					
1.2 องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงาน					
1.3 องค์การของท่านมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือภัยอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น					
1.4 องค์การของท่านมีสวัสดิการคุ้มครองพนักงานเมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน					
1.5 องค์การของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัด					
1.6 องค์การของท่านมีกองทุนสวัสดิการต่างๆ เพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันที่ดีให้กับพนักงาน					
1.7 องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ					
1.8 องค์การของท่านปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ					
<b>2. ความสุขทางใจ</b>					
2.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ					
2.2 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์การ					
2.3 องค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและอยากมาทำงาน					
2.4 องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจ					
2.5 องค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกถึงความเป็นธรรม					
2.6 องค์การของท่านมีการจัดสถานที่และกิจกรรมเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจิตใจ					
2.7 องค์การของท่านทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
2.8 องค์การของท่านมีความไว้วางใจ และเป็นมิตรต่อกัน					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านที่สุด

ลักษณะขององค์การแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>3. ความสุขทางสังคม</b>					
3.1 ท่านรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์การท่าน					
3.2 องค์การของท่านสนับสนุนให้ชีวิตการทำงานและครอบครัวของท่านมีความสุข					
3.3 องค์การของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ					
3.4 องค์การของท่านมีการกำหนดเวลาพักผ่อนกับการปฏิบัติงานได้อย่างสมดุล					
3.5 องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์การ					
3.6 องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน					
3.7 องค์การของท่านให้ความสำคัญและดูแลความเป็นอยู่ครอบครัวของพนักงานด้วย					
3.8 องค์การของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่แวดล้อมรอบข้าง					

ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

☆ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ ☆

นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย  
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร
 

การศึกษา	พย.ม. (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.ฐิติมา เวชพงศ์
 

การศึกษา	วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. นายณัฐภูมิ นนทสิริกุล
 

การศึกษา	รป.ม. (สาขาการปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาล
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลห้วยพลู



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.ภายใน 22520  
 ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 279 วันที่ 15 มกราคม 2556  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วย นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
 ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.ภายใน 22520  
 ที่ ศธ 0520.107(นฐ) / 277 วันที่ 15 มกราคม 2556  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ฐิติมา เวชพงศ์

ด้วย นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
 ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
 รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 278



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มกราคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณัฐภูมิ นนทสิริกุล

ด้วย นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 086-5397692 , 0-3421-8788

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
(IOC: Index of item Objective Congruence)

โดยเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามเป็นดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อคำถามในตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

ด้านที่	ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	1.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.6	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	1.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	2.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.3	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	3.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.4	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.7	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ต่อ)  
(IOC: Index of item Objective Congruence)

ข้อคำถามในตอนที 2 ปัจจัยในการทำงาน (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
4	4.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.8	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	5.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.7	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	5.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ต่อ)  
(IOC: Index of item Objective Congruence)

ข้อคำถามในตอนที 3 ลักษณะองค์การแห่งความสุข

ด้านที่	ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	1.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	2.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	3.1	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	3.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.4	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อเทศบาลในการทดลองเครื่องมือวิจัย  
การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (เครื่องมือวิจัย)

### รายชื่อเทศบาลในการทดลองเครื่องมือวิจัย

1. เทศบาลตำบลห้วยพุลู จังหวัดนครปฐม
2. เทศบาลตำบลนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
3. เทศบาลตำบลรางกระทุ่ม จังหวัดนครปฐม
4. เทศบาลตำบลโพนทอง จังหวัดมหาสารคาม
5. เทศบาลตำบลคลองเต็ง จังหวัดตรัง

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows  
(Statistical Package for the Social Sciences)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.991	.991	65

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
j1.1	240.73	2402.409	.753	.991
j1.2	240.87	2422.464	.588	.991
j1.3	240.83	2395.316	.827	.991
j1.4	240.67	2394.506	.845	.991
j1.5	240.80	2420.786	.680	.991
j1.6	240.93	2401.513	.757	.991
j1.7	240.83	2413.730	.716	.991
j1.8	240.33	2429.540	.590	.991
r2.1	240.63	2412.102	.690	.991
r2.2	240.77	2418.185	.690	.991
r2.3	240.93	2411.651	.705	.991
r2.4	240.93	2414.754	.666	.991
r2.5	240.73	2414.478	.677	.991
r2.6	240.87	2418.120	.732	.991
r2.7	240.50	2424.534	.551	.991
r2.8	240.97	2411.413	.665	.991



## Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
l3.1	240.77	2391.633	.796	.991
l3.2	240.90	2383.886	.896	.991
l3.3	240.90	2389.472	.869	.991
l3.4	240.93	2377.513	.890	.991
l3.5	240.93	2384.271	.917	.991
l3.6	240.90	2393.128	.864	.991
l3.7	241.13	2381.568	.850	.991
l3.8	240.67	2401.333	.734	.991
w4.1	241.07	2391.651	.842	.991
w4.2	240.87	2381.982	.835	.991
w4.3	241.07	2383.789	.833	.991
w4.4	240.87	2390.464	.804	.991
w4.5	240.67	2427.816	.573	.991
w4.6	240.83	2390.489	.785	.991
w4.7	240.90	2396.852	.786	.991
w4.8	241.10	2379.266	.905	.991
e5.1	240.90	2374.024	.905	.991
e5.2	241.03	2401.068	.741	.991
e5.3	240.77	2393.151	.753	.991
e5.4	241.03	2376.654	.854	.991
e5.5	241.23	2397.357	.715	.991
e5.6	241.27	2396.961	.636	.991
e5.7	240.93	2395.995	.787	.991
e5.8	240.90	2388.024	.851	.991
bh1.1	240.87	2385.844	.885	.991
bh1.2	240.87	2396.671	.835	.991
bh1.3	241.10	2395.197	.740	.991
bh1.4	240.97	2385.964	.799	.991
bh1.5	241.30	2389.321	.707	.991
bh1.6	241.27	2383.306	.783	.991
bh1.7	241.27	2382.616	.839	.991
bh1.8	241.17	2376.420	.872	.991
hh2.1	240.70	2392.562	.757	.991
hh2.2	240.97	2394.171	.799	.991
hh2.3	240.87	2373.154	.894	.991
hh2.4	241.13	2377.982	.886	.991

**Item-Total Statistics (ต่อ)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
hh2.5	241.27	2370.271	.881	.991
hh2.6	241.33	2379.885	.820	.991
hh2.7	241.27	2370.892	.852	.991
hh2.8	241.00	2389.172	.882	.991
sh3.1	240.87	2393.844	.798	.991
sh3.2	241.03	2379.964	.907	.991
sh3.3	240.93	2380.409	.861	.991
sh3.4	240.87	2408.395	.771	.991
sh3.5	241.07	2385.582	.875	.991
sh3.6	241.00	2376.414	.918	.991
sh3.7	241.10	2375.403	.886	.991
sh3.8	240.77	2397.702	.792	.991

ภาคผนวก ง

การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน

## การจัดกลุ่มตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว 312 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2553 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูล แจ่มมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2553 เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย หรือรับโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรณีมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) โดยการนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกันซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ (ที่มา: [http://tessaban.blogspot.com/2010/06/blog-post\\_01.html](http://tessaban.blogspot.com/2010/06/blog-post_01.html) เข้าถึงเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556) และจากข้อมูลตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬที่ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงขอจัดกลุ่มตำแหน่งงานเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์เป็นดังนี้

กลุ่มที่	ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 กลุ่มงานบริหารจัดการ	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และ 2</u>		
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	8	5.6
	เจ้าพนักงานธุรการ	13	9.2
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	0.7
	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	0.7
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6	4.2
	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u>		
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	10	7.2
	บุคลากร	7	4.9
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	2	1.4
	เจ้าพนักงานเทศกิจ	1	0.7
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	0.7
	<u>สายงานระดับบริหาร</u>		
	นักบริหารงานทั่วไป	1	0.7
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	4	2.8
	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	1	0.7
	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	2	1.4
	หัวหน้าสำนักปลัด	2	1.4
	รองปลัดเทศบาล	1	0.7
	ปลัดเทศบาล	7	4.9

กลุ่มที่	ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มที่ 2 กลุ่มการเงินและการคลัง	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และ 2</u> เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> นักวิชาการคลัง นักวิชาการการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ <u>สายงานระดับบริหาร</u> ผู้อำนวยการกองคลัง	1 3 2 1 3  1 4 1 2  4	0.7 2.1 1.4 0.7 2.1  0.7 2.8 0.7 1.4  2.8
กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานสาธารณสุข	<u>สายงานระดับบริหาร</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	2	1.4
กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานช่าง	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และ 2</u> ช่างโยธา นายช่างโยธา <u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> วิศวกรโยธา <u>สายงานระดับบริหาร</u> ผู้อำนวยการกองช่าง	2 1  2  4	1.4 0.7  1.4  2.8
กลุ่มที่ 5 กลุ่มงานพัฒนา	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ <u>สายงานระดับบริหาร</u> นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	10 1  1 2	7.0 0.7  0.7 1.4
กลุ่มที่ 6 กลุ่มงานประชาสัมพันธ์	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> นักวิชาการประชาสัมพันธ์	1	0.7
กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานการศึกษา	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> สันทนากการ นักวิชาการศึกษา <u>สายงานระดับบริหาร</u> นักบริหารการศึกษา	1 5  2	0.7 3.5  1.4
กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานกฎหมาย	<u>สายงานที่เริ่มจากระดับ 3</u> นิติกร	1	0.7
ไม่ระบุตำแหน่ง		18	12.7

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows  
(Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข

		Correlations									
		tot_j	tot_r	tot_l	tot_w	tot_e	tot_fw	tot_bh	tot_hh	tot_sh	tot_oh
tot_j	Pearson Correlation	1	.686**	.731**	.659**	.563**	.836**	.601**	.687**	.628**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_r	Pearson Correlation	.686**	1	.700**	.691**	.547**	.835**	.652**	.727**	.679**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_l	Pearson Correlation	.731**	.700**	1	.771**	.688**	.910**	.741**	.823**	.810**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_w	Pearson Correlation	.659**	.691**	.771**	1	.772**	.905**	.752**	.795**	.760**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_e	Pearson Correlation	.563**	.547**	.688**	.772**	1	.827**	.820**	.758**	.775**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_fw	Pearson Correlation	.836**	.835**	.910**	.905**	.827**	1	.828**	.881**	.850**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_bh	Pearson Correlation	.601**	.652**	.741**	.752**	.820**	.828**	1	.834**	.811**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_hh	Pearson Correlation	.687**	.727**	.823**	.795**	.758**	.881**	.834**	1	.886**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_sh	Pearson Correlation	.628**	.679**	.810**	.760**	.775**	.850**	.811**	.886**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
tot_oh	Pearson Correlation	.676**	.726**	.837**	.813**	.828**	.901**	.930**	.960**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได  
(Stepwise Regression Analysis)

Model Summary<sup>h</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.705	.39939	.707	289.748	1	120	.000	
2	.906 <sup>b</sup>	.822	.819	.31298	.115	76.402	1	119	.000	
3	.920 <sup>c</sup>	.846	.842	.29247	.024	18.275	1	118	.000	
4	.926 <sup>d</sup>	.857	.852	.28256	.012	9.426	1	117	.003	
5	.930 <sup>e</sup>	.866	.860	.27509	.009	7.440	1	116	.007	
6	.933 <sup>f</sup>	.871	.864	.27065	.005	4.840	1	115	.030	
7	.936 <sup>g</sup>	.876	.869	.26621	.005	4.862	1	114	.029	1.932

a. Predictors: (Constant), tot\_l

b. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e

c. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r

d. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single

e. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2

f. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2, x12

g. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2, x12, tot\_w

h. Dependent Variable: tot\_oh

ANOVA<sup>h</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.218	1	46.218	289.748	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.141	120	.160		
	Total	65.360	121			
2	Regression	53.702	2	26.851	274.106	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.657	119	.098		
	Total	65.360	121			
3	Regression	55.266	3	18.422	215.357	.000 <sup>c</sup>
	Residual	10.094	118	.086		
	Total	65.360	121			
4	Regression	56.018	4	14.005	175.408	.000 <sup>d</sup>
	Residual	9.341	117	.080		
	Total	65.360	121			
5	Regression	56.581	5	11.316	149.538	.000 <sup>e</sup>
	Residual	8.778	116	.076		
	Total	65.360	121			
6	Regression	56.936	6	9.489	129.547	.000 <sup>f</sup>
	Residual	8.424	115	.073		
	Total	65.360	121			
7	Regression	57.280	7	8.183	115.464	.000 <sup>g</sup>
	Residual	8.079	114	.071		
	Total	65.360	121			

a. Predictors: (Constant), tot\_l

b. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e

c. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r

d. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single

e. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2

f. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2, x12

g. Predictors: (Constant), tot\_l, tot\_e, tot\_r, single, pos2, x12, tot\_w

h. Dependent Variable: tot\_oh

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	.926	.168		5.500	.000
	tot_l	.746	.044	.841	17.022	.000
2	(Constant)	.040	.166		.240	.811
	tot_l	.447	.048	.504	9.231	.000
	tot_e	.521	.060	.477	8.741	.000
3	(Constant)	-.382	.184		-2.076	.040
	tot_l	.318	.054	.358	5.830	.000
	tot_e	.504	.056	.462	9.040	.000
	tot_r	.247	.058	.220	4.275	.000
4	(Constant)	-.519	.183		-2.831	.005
	tot_l	.306	.053	.345	5.791	.000
	tot_e	.492	.054	.451	9.098	.000
	tot_r	.291	.058	.260	5.051	.000
	single	.173	.056	.111	3.070	.003
5	(Constant)	-.528	.179		-2.958	.004
	tot_l	.300	.051	.338	5.835	.000
	tot_e	.505	.053	.463	9.560	.000
	tot_r	.291	.056	.260	5.199	.000
	single	.194	.055	.125	3.498	.001
	pos2	-.183	.067	-.094	-2.728	.007
6	(Constant)	-.426	.182		-2.345	.021
	tot_l	.293	.051	.331	5.789	.000
	tot_e	.498	.052	.457	9.557	.000
	tot_r	.298	.055	.266	5.400	.000
	single	.183	.055	.117	3.328	.001
	pos2	-.192	.066	-.099	-2.905	.004
	x12	-.008	.003	-.075	-2.200	.030
7	(Constant)	-.425	.179		-2.377	.019
	tot_l	.243	.055	.274	4.427	.000
	tot_e	.435	.059	.399	7.395	.000
	tot_r	.264	.056	.236	4.683	.000
	single	.183	.054	.117	3.387	.001
	pos2	-.190	.065	-.098	-2.925	.004
	x12	-.008	.003	-.079	-2.351	.020
	tot_w	.149	.067	.147	2.205	.029

a. Dependent Variable: tot\_oh

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาววิภาดา แก้วนิยมชัยศรี
ที่อยู่	48/555 หมู่ 4 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ที่ทำงาน	เทศบาลตำบลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2528 – 2534	โรงเรียนเม่งฮ้างกฮัก
พ.ศ.2534 – 2540	โรงเรียนราชินีบูรณะ
พ.ศ.2540 – 2544	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาศาสตร์บัณฑิต(สถิติ)
พ.ศ.2554 – ปัจจุบัน	ศึกษาต่อรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการรับราชการ	
พ.ศ.2553 – 2554	ตำแหน่ง นักสถิติ 3 สังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2554 – 2555	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน 3 สังกัดสำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2555 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน 4 สังกัดสำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม