

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ*

Factors Effecting of Happiness Organization of Municipality in Buengkan Province.

วิภาดา แก้วนิมชัยศรี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน พยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, เทศบาล, จังหวัดบึงกาฬ

Abstract

The purposes of this research were to study factors effecting of happiness organization of Municipality in Buengkan Province. The sample of the research were 197 municipal officials in Buengkan Province using stratified random sampling technique. The research instruments was questionnaires with reliability value .991. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation (S.D.), Stepwise Multiple Regression Analysis. The results of this research were as follow:

The factors effecting of happiness organization of Municipality in Buengkan Province included leader and policy, environment, relation, single, position in group 2: Department of finance, income and welfare which could mutually predict happiness organization as much as 87.6 percent at the .05 level of significance.

Keywords: Happiness Organization, Municipality, Buengkan Province

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail Address: gaddy2009@windowslive.com โดยมี อาจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

บทนำ

แนวคิดการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์การแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากร “ทำงานอย่างมีความสุข” ด้วย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและระหว่างประเทศล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์การมากขึ้นทุกขณะ 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 ความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นไม่ใช่เพียงการเปิดเสรีการค้าอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเปิดเสรีทางการลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรี การบริการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วย ดังนั้นการปรับตัวของทั้งองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์การควรทำความเข้าใจ วิเคราะห์ และวางแผนรองรับทั้งโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้โยกย้ายไปจากองค์การท่ามกลางการเปิดตลาดเสรีแรงงาน โดยการสร้างความสุขของคนภายในองค์การถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์การแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจนเกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์การสมัยใหม่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การขึ้น ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์การ นอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์ 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)

สำหรับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้กำหนดทิศทางไว้ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: ปฐม บท) คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐเองก็ต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ ค้นเคยกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย เพราะการดำเนินงานของท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนในหลากหลายด้าน รวมถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นตัวแทนของประชาชนจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2555ก) ถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่สำคัญต่อไปในอนาคตในการขับเคลื่อนสังคมไทย (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2555ข) โดยเฉพาะรูปแบบเทศบาลซึ่งถือเป็นองค์กร

ปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะของท้องถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจพอสมควรและมีความเป็นชุมชนเมือง กล่าวคือ มีความหนาแน่นของประชากร มีรายได้เพียงพอแก่การบริหารจัดการปกครองตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนั้นนับว่ามีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อชุมชนที่เป็นเมืองอยู่แล้ว ขยายตัวมากขึ้น มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ซับซ้อนขึ้น มีการลงทุนมากขึ้น มีปริมาณการหมุนเวียนของเงิน การจ้างงานและสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาในด้านการจัดให้บริการสาธารณะมากขึ้น เช่น การจัดการกับปัญหาการเติบโตของเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย การจราจร การพักผ่อนหย่อนใจของคนในเมือง เป็นต้น ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย บทบาทของราชการส่วนภูมิภาคกลับลดน้อยลงด้วยข้อจำกัดของงบประมาณและบุคลากร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีความจำเป็นและสำคัญต่อประชาชนอย่างมาก (วิชชุกร นาครณ, 2550: 159)

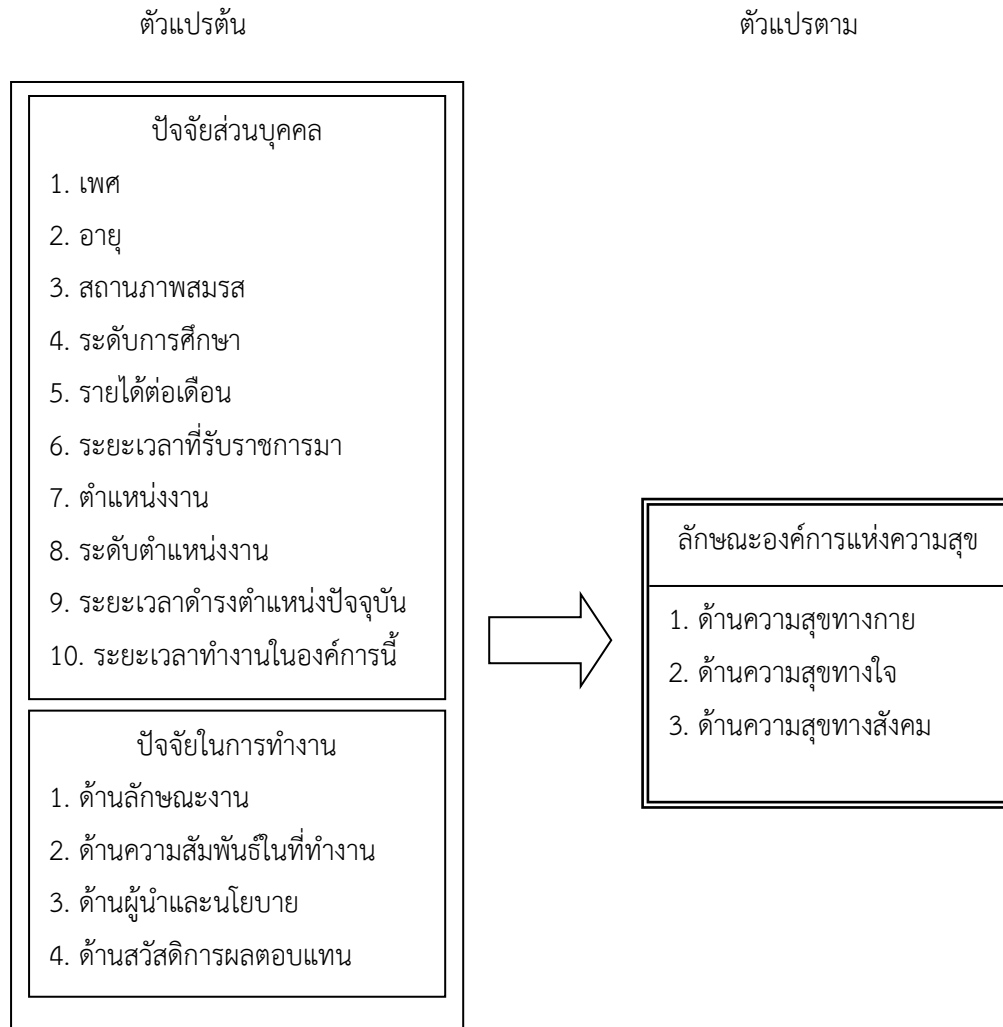
และจากผลการสำรวจความสุขของสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปี พ.ศ.2555 (2555: บทสรุปของผู้บริหาร, 9-12) พบว่า จังหวัดบึงกาฬเป็นจังหวัดที่คนมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุดของประเทศ และผู้ที่ประกอบอาชีพราชการมีความสุขมากกว่าอาชีพอื่นๆ ดังนั้น จากที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการสร้างองค์การแห่งความสุขให้กับเทศบาลอื่นๆ รวมถึงเป็นแนวทางในการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างมีเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ สร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชนผู้มารับบริการ อีกทั้งเป็นการเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจต่างๆ และต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคกระแสโลกาภิวัตน์นี้ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมในการบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นต่อไป นอกจากนี้การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างและส่งเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานนำไปสู่องค์การแห่งความสุขอย่างยั่งยืนและกระจายสู่ประชาชนในชุมชนที่ดูแลรับผิดชอบให้เกิดความอยู่ดีมีสุขตามนโยบายของประเทศโดยรวมต่อไป

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดบึงกาฬทั้งหมด 18 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 403 คน (ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2556) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 197 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรในการศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้ ปัจจัยในการทำงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขทางกาย ด้านความสุขทางใจ และด้านความสุขทางสังคม โดยสามารถสรุปเป็นกรอบในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้ โดยข้อคำถามเป็นลักษณะแบบตรวจรายการ (Checklist) และเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ และลักษณะองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ตามลำดับ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961: 74) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตอนที่ 4 เป็นการให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questions)

โดยผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .991 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .983 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะองค์การแห่งความสุขเท่ากับ .984

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows (Statistical package for the social sciences) เวอร์ชัน 19 ในการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงวันที่ 17 – 30 เมษายน 2556 โดยได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.1 โดยผลการวิจัยเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 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
	Mean=36.49 ปี S.D.=6.873 Min=22 ปี Max=53 ปี		

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ (ต่อ) (n = 142)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
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
	Mean=16,439 บาท S.D.=7,152.648 Min=5,000 บาท Max=39,200 บาท		
ระยะเวลาที่รับราชการมา	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
	Mean=8.07 ปี S.D.=7.281 Min=3 เดือน Max=32 ปี		
ตำแหน่งงาน	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

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ (ต่อ) (n = 142)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
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
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
Mean=5.79 ปี S.D.=4.318 Min=3 เดือน Max=23 ปี		

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 ระยะเวลาที่รับราชการมาโดยเฉลี่ยประมาณ 8 ปี ดำรงตำแหน่งในกลุ่ม 1 กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 4.5 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรโดยเฉลี่ยประมาณ 6 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.425	.179	-	-2.377	.019 [*]
ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย	.243	.055	.274	4.427	.000 ^{**}
ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.435	.059	.399	7.395	.000 ^{**}
ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.264	.056	.236	4.683	.000 ^{**}
สถานภาพโสด	.183	.054	.117	3.387	.000 ^{**}
ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง	-.190	.065	-.098	-2.925	.000 ^{**}
รายได้ต่อเดือน	-.008	.003	-.079	-2.351	.020 [*]
ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน	.149	.067	.147	2.205	.029 [*]
R = .936 R ² = .876 Adj R ² = .869					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า มีตัวแปร 7 ตัว คือ ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = (-0.425) + 0.273(\text{Tot_l}) + 0.435(\text{Tot_e}) + 0.264(\text{Tot_r}) + 0.183(X_3) - 0.190(X_{14}) - 0.008(\text{Income}) + 0.149(\text{Tot_w})$$

หรือ องค์กรแห่งความสุข = $(-0.425) + 0.273(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย}) + 0.435(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.264(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.183(\text{สถานภาพโสด}) - 0.190(\text{ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2}) - 0.008(\text{รายได้ต่อเดือน}) + 0.149(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน})$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านบวกเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด และปัจจัยในการ

ทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ปัจจัยด้านลบ คือ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง มีประสิทธิภาพร่วมกันในการพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานจะรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน หากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน ก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย และระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ Warr (1990) ที่ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญไปที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) พบว่าจังหวัดบึงกาฬเป็นจังหวัดที่คนมีความสุขมากที่สุดของประเทศไทย

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

ต่อมา คือ ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะการทำงานไม่สามารถที่จะทำงานได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานประสานกันภายในองค์การ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรต้องมีความเอื้ออาทร แบ่งปันความรู้กันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร สามารถปรึกษาและขอคำแนะนำกันได้ พนักงานก็จะรู้สึกดี มีความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่าการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกัน เอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีเป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือ มีการปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

สำหรับสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโสดจะมิภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อยกว่า จึงทำให้มีเวลาทุ่มเทและมีความสุขในการทำงานเป็นองค์การแห่งความสุขได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของนิศากร ชุตินันต์กุลศิริ (2553) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

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

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

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

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขมากที่สุด นั่นคือ ควรจัดพื้นที่ในการทำงานให้มีความเป็นส่วนตัว มีความสะดวกและเหมาะสม สถานที่ใช้งานร่วมกันเช่น ห้องน้ำ ห้องประชุม ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ นอกจากนี้ องค์กรควรสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทั้งแก่ตัวพนักงานและทรัพย์สิน ก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ในองค์การผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานต่างๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการโดยใช้การมีส่วนร่วม หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ หลักแห่งความรับผิดชอบ และหลักแห่งความคุ้มค่า ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และทำงานด้วยความสุขส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

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

4. ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน องค์การควรมีระบบคุณธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์อย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีการศึกษาดูงานเพิ่มเติมหรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้เหมาะสมกับแต่ละสายงานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง ความเครียดในองค์การ เป็นต้น

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

3. อาจใช้วิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมาประกอบเพิ่มเติมหรือเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชัยพงษ์ สำเนียง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.): พื้นที่ทางการเมืองของประชาชน (1) [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/reader-opinion/20120612/456267>, 2555ก.

_____. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.): พื้นที่ทางการเมืองของประชาชน (2) [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/reader-opinion/20120630/458569>, 2555ข.

ดิเรก ภาคกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดฉะเชิงเทรา.” วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 1, 3-4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550): 419 – 429.

นิศากร ชูติมันต์กุลดิกล. “ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง.”

การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ปวีณา เกษเดช. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัด ปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐภาคเอกชน บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์, 2550.

รวมศิริ เมนะโพธิ. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

วิชชุกร นาคธน. การปกครองท้องถิ่นไทย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา. ม.ป.ท., 2550.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่ม สื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.

สิริพัฒน์ ลาภจิตร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” Veridian E-Journal 2, 1 (สิงหาคม 2552): 137-154.

สุขุมวิท สุขพันธุ์ถาวร. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (ส่วนกลาง).” Veridian E-Journal 6, 1 (January-April 2013): 629-647.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555 – 2559). ม.ป.ท., 2554.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). “องค์กรแห่งความสุข.” NRCT NEWSWEEK 7, 6 (กุมภาพันธ์ 2554): 1,7.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยในปี พ.ศ. 2555. ม.ป.ท., 2555.

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. “ความเป็นมาและความสำคัญ.” เอกสาร ประกอบการประชุมสัมมนา Happy Workplace Forum. ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์, 14 ธันวาคม, 2554.

ภาษาต่างประเทศ

- Kall, R. Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: At Work in Business [Online]. Accessed 23 July 2012. Available from http://www.futurehealth.org/Positive_Experience_Work_Business.htm, 2004.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. “Determining sample size for research activities.” **Educational and Psychological Measurement**. no. 30 (1970): 607-610.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York: Mc Graw-Hill Inc, 1961.
- Manion, Jo. “Joy at Work: Creating a Positive Workplace.” Journal of Nursing Administration. 33, 12 (2003): 652-659.
- Martin, Angela J., Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J. “The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change.” European Journal of Work and Organizational Psychology. 14(March 2005): 263-289.
- Nittaya Wongtada and Rice. “Assessment of the Universality of a Model of Individual Creativity and Organizational Innovativeness.” NIDA BUSINESS JOURNAL 2 (May 2007): 159-172.
- Warr, Peter. Work, Happiness, and Unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates., 2007.