

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร
กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร
กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS OF HAPPINESS AT WORK THAT AFFECT THE EFFECTIVENESS OF
THE ORGANIZATION CASE STUDY : PHAYAO PROVINCIAL CULTURE OFFICE



THANIN JAIWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree
in Public Policy
May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ของ ธนิน ใจวงศ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ พรรณนุพา นพรัถ)

เรื่อง:	ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ธนิม ใจวงศ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชต์ศรี เกียรติบุตร
คำสำคัญ:	ปัจจัยความสุข, ประสิทธิภาพ, ความสุขในการทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 2) จัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรทุกคนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $SD = 0.59$) รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.64$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.98) 3) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.62$) 2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี และควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ

Title: FACTORS OF HAPPINESS AT WORK THAT AFFECT THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION CASE STUDY : PHAYAO PROVINCIAL CULTURE OFFICE

Author: Thanin Jaiwong, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Raksi Kiattibutra , Ph.D.

Keywords: Factors of happiness, Effectiveness, Happiness at work

ABSTRACT

The objective of this research were to 1) study factors of happiness at work of Phayao Provincial Culture office. 2) make a guideline to promote happiness at work at Phayao Provincial Culture Office. Quantitative research was applied using a questionnaire to collect data from 100 samples of all personnel of Phayao Provincial Culture office. The results were as follows:-

1. The factors affected happiness at work of Phayao Provincial Culture office were 1) relationships within the work place (at the highest level, = 4.55, SD. = 0.59), 2) nature of work (at the highest level, = 4.39, SD. = 0.64), and 3) compensation and welfare (at the high level, = 4.18, SD. = 0.76) respectively. As of the level of happiness at work in relation to labor protection policy and promoting happiness, it was at a high level (88.98%). As of the level of happiness at work affecting the effectiveness of Phayao Provincial Culture Office, it was at the highest level (= 4.47, SD. = 0.62). 2. The results of the study guideline to promote of happiness at work of Phayao Provincial Culture Office were Phayao Provincial Culture office should provide recreational activities to create organizational unity, encourage personnel to behave in a good way and personnel help welfare.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.รัชศศิริ เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยตั้งแต่ต้นตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รศ.ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ประจำคณะ รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายไสว ไชยเมือง วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา และนางอนุสรรา โสติกุล ข้าราชการบำนาญ สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้กรุณา ตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาที่ได้เข้าร่วมการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จนการศึกษา วิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณกำลังใจและการสนับสนุนจากบิดา มารดา พี่สาวและ ครอบครัว และขอขอบคุณเพื่อนพี่น้องรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รหัส 63 ที่ให้กำลังใจและ ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมากที่ผู้วิจัย ไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและปรารถนาดีของท่าน เป็นอย่างสูง

ท้ายที่สุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ ผู้มีพระคุณ และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ในการการทำงานได้ต่อไป

ธนิน ใจวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
คำถามงานวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	5
กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความสุขของแรงงาน ..	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร	25
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา	30
งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	35
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ	43
5. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	44

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
2. ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข.....	47
3. ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร	53
4. ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร.....	55
5. ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน.....	56
6. ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย.....	57
บทที่ 5 บทสรุป.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผลการวิจัย	61
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผล ของ องค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา	71
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ.....	76
ภาคผนวก ค หนังสือแจ้งผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	81
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัย	82
ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 อัตราการจ่ายค่าชดเชย (เมื่อเลิกจ้าง)	15
ตาราง 2 นโยบายการส่งเสริมความสุขของแรงงาน	40
ตาราง 3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข	40
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)	46
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	48
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง แรงงาน และการส่งเสริมความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)	53
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	56
ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพะเยากับความสุขในการทำงาน	58

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวทางตามนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	20
ภาพ 2 โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา	34
ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	37



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในการทำงานมีปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ปัจจัยที่เกิดจากบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่องค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงาน ความเข้าใจในงานที่ทำแต่ละวัน ความเป็นจิตอาสา การเสียสละที่แตกต่างกัน และทักษะความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ต้องประสานการทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชา ระยะเวลาการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร ความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงลักษณะบุคลิกภาพ อารมณ์ ความรู้สึก สภาพร่างกายที่สามารถปรับเปลี่ยนได้อยู่เสมอ ก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่เกิดจากบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยที่เกิดจากองค์กร เช่น สถานที่ทำงาน เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการค่าตอบแทน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน และเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย โดยปกติ องค์กรจะมีการให้รางวัลตอบแทนผลการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการขึ้นเงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้น หรือการประกาศยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสร้างความสุขให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ รางวัลการยกย่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องใส่ใจส่งเสริมให้เกิดผลดีทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยจะส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเท เสียสละ ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2562 ได้บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพ อนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม กฎหมายดังกล่าวจึงมีลักษณะที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความสุขกับการทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562) นอกจากนี้ หนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ 20 ปีของรัฐ ประเด็นที่ 11 ยังได้กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะในแผนแม่บทย่อยระบุให้มีการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนา

ตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพได้ เน้นหลักการทำงานที่มีคุณค่า ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความต้องการแรงงาน /ค่าจ้าง/ การอบรม และส่งเสริมระบบการรับรองสมรรถนะแรงงาน การมีกลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน (แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 หน้า 429)

การส่งเสริมการทำงานที่มีความสุข ก็คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักรได้ทุ่มเทศึกษาวิจัยตั้งแต่ปีค.ศ. 2005 ในเรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones and Lutterbie, 2010) และมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์กร สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลักคือ การเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงและสร้างนวัตกรรมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง 100 คน (ข้อมูลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามพันธกิจของกระทรวงวัฒนธรรม ด้วยพันธกิจงานดังกล่าวข้างต้นการทำงานจึงเป็นรูปแบบการลงพื้นที่ปฏิบัติงานภาคสนามที่เป็นโครงการใหญ่ระดับอำเภอ และจังหวัด ทั้งงานพิธีกรรมงานศาสนพิธี รัฐพิธี และงานพิธีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ การจัดงานโครงการหรืองานพิธีต่าง ๆ จะมีการใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะงานพิธีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ที่จะมีการใช้เครื่องเกียรติยศ และมีการใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นกลุ่มหรือคณะหลายคน มีการทำงานเป็นที่ร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีปริมาณงานมากและมีการประสานงานกับหลายหน่วยงาน จึงอาจเกิดปัญหาในการสื่อสาร ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งเกิดความเมื่อยล้าจากการ

ทำงานอันส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย

ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะสร้างความสุขให้แก่บุคลากร ในองค์กรภาครัฐ โดยเลือกศึกษาจากหน่วยงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาคืออะไร
2. อะไรคือสิ่งที่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา
2. เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยกำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ด้านประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 100 คน
2. ด้านเนื้อหา
 - ความสุขในการทำงาน
 - กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของแรงงาน
 - ประสิทธิภาพขององค์กร
 - โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

3. ด้านพื้นที่ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
4. ด้านเวลา เริ่ม 21 มิถุนายน 2564 – 6 มิถุนายน 2565

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามาก จะมีความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความยินดี พอใจจากการรับรู้ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทนจากองค์กรที่เหมาะสม

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดให้บรรลุผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ

ความสอดคล้องของลักษณะองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการปฏิบัติงาน ลักษณะความสัมพันธ์ และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่มีผลต่อปฏิบัติงานของบุคลากรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาในการบริหารจัดการองค์กรด้านปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร
2. เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความสุขของแรงงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา
5. งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ภัทรนัย ฉลองบุญ (2561) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น การช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงานมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง

สุภัทรา เพ็ชร์โสภิต (2556) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้อธิบายไว้ว่าความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง

การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จรรยา ตาสา (2552) ได้กล่าวว่าการสร้างความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สรุปความหมายของความสุขในการทำงาน ได้ว่า เป็นการรับรู้หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น การได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทนจากองค์กรที่เพียงพอต่อการดำรงชีพที่จะทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง, โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กร และภายนอกองค์กร) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติเป็นมิติที่ 9 คือ มิติ HappyWork Life : การงานดีวัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) รวมเป็นความสุข 9 มิติและมีตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

1. Happy Body : สุขภาพดีคือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ ค่า BMI และ เส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย

2. Happy Heart : น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

3. Happy Relax : การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดีและยิ้มแย้มแจ่มใสมีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

4. Happy Brain : หาความรู้คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อ ติวงาน

5. Happy Soul : การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญานและสัญญาติญานในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่นมีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ การทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษ และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

6. Happy Money : การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงย และปลอดภัยจากการเป็นหนี้

มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ ภาวะในการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

7. Happy Family : ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้นเป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธา และความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

8. Happy Society: ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดีในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อมให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเราการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

9. Happy Work Life : ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร (การงานดี) มีตัวชี้วัด 15 ประการ ได้แก่ การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความสุขให้กับพนักงาน

JobsDB ประเทศไทย (2562) กล่าวว่าไว้ว่าหลายองค์กรมักจะให้ความสำคัญกับที่ปริมาณงาน และระบบการทำงานที่เคร่งเครียดมากจนไม่เห็นความสำคัญของสุขภาพ

พนักงาน ทั้ง ๆ ที่สุขภาพพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อองค์กร เพราะองค์กรไม่อาจขับเคลื่อนได้โดยไม่มีพนักงาน และเมื่อพนักงานมีสุขภาพกายใจที่ดีก็ย่อมส่งผลต่องานที่ออกมาอีกด้วย ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากขององค์กร ในช่วงเริ่มแรกของการเข้าทำงานอาจคุ้นเคยกับเรื่องของการค่าตอบแทนเป็นหลัก แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อทำงานไปสักพักสุขภาพกายและใจของพนักงานย่อมส่งผลกระทบต่องานที่ออกมาด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสุขผลงานที่ออกมาจะดีกว่าตอนที่พนักงานไม่มีความสุขในระยะเวลาการทำงานที่เท่ากัน และภาระงานใกล้เคียงกัน ดังนั้นสุขภาพของพนักงานจึงไม่ใช่แค่เรื่องของพนักงาน แต่ยังเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้ องค์กรที่สังเกตเห็นลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานได้อย่างรวดเร็ว ย่อมขยับปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีสุขภาพกายใจที่ดีได้เร็วขึ้นเท่านั้น และการสร้าง Happy Workplace ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยดูแลสุขภาพของพนักงาน การสร้างความสุขให้กับพนักงานมีแนวทางดังนี้

1. ส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการมีสุขภาพดี ซึ่งไม่เพียงแต่การทานอาหารที่มีประโยชน์เท่านั้น แต่ยังต้องประกอบกับการออกกำลังกายอย่างเป็นประจำสม่ำเสมออีกด้วย แต่ด้วยในสภาพแวดล้อมและการเดินทางที่ไม่สะดวก การออกกำลังกายก็ดูจะเป็นเรื่องยากสำหรับมนุษย์เงินเดือนที่เลิกงานช่วงเย็นถึงค่ำ แต่ถ้าที่ออฟฟิศมีอุปกรณ์การออกกำลังกายเพียงเท่านี้พนักงานก็สามารถออกกำลังกายได้เป็นประจำ ซึ่งการออกกำลังกายนี้ไม่เพียงแต่ช่วงส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่ดีเท่านั้น แต่ยังช่วยให้มีสุขภาพใจที่ดีด้วยเช่นกัน

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับการทำงาน

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานไม่ได้มีเพียงแต่เรื่องของบรรยากาศเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย คงไม่เป็นผลหากเราออกแบบออฟฟิศให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี แต่พนักงานกลับไม่ได้เต็มค้ำกับการทำงานอย่างมีสุนทรีย์และยังต้องทำงานอยู่ภายใต้ความกดดันจากรุ่นพี่หรือหัวหน้าโดยไม่มีเหตุผล ฉะนั้น การมีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม และการออกแบบระบบการทำงานที่ดีต่อใจย่อมสอดคล้องกันและส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ออกแบบกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภายในองค์กร

การทำกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นการสร้างความเชื่อใจ ไว้วางใจ และสร้างระบบการทำงานที่เป็นมิตร หลายบริษัทอาจใช้เพียงแค่การไป Outing นอกสถานที่ใน

การสร้างความสัมพันธ์ แต่บริษัทรุ่นใหม่เริ่มมีการออกแบบพื้นที่ของการเล่นเกม การสังสรรค์ พื้นที่สำหรับการพูดคุยยามว่าง หรือจัด Snack Bar ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานทุก ๆ คน

การดูแลสุขภาพพนักงานไม่ใช่แค่การมีสวัสดิการที่ดีเท่านั้น แต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน และไม่ใช่แค่เน้นนโยบายบริษัทเท่านั้น แต่ทุกคนในองค์กรถือเป็นผู้มีส่วนร่วมในการออกแบบ ออกฟิตให้หน้าอยู่เป็นที่ทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข และส่งเสริมสุขภาพกายใจที่ดีให้กับทุกคนในองค์กร

4. องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ

องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ ก็ไม่ต่างจากองค์กรทั่วไป กล่าวคือเป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน มีจิตวิญญาณขององค์กรและองค์กร มีสมรรถนะที่ดี (Organizational performance) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน โดยองค์กรที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ตนเองทำ ย่อมทำให้คนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นจิตวิญญาณขององค์กร ทำให้มีการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทและมองที่เป้าหมายขององค์กรมากกว่าเป้าหมายของตนเอง ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะที่ดี และย่อมส่งผลกลับไปยังตัวบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในงาน และหากองค์กรมีผลผลิตที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดการช่วยกันคิดช่วยกันทำในองค์กร เพื่อพัฒนาให้รูปแบบการทำงานหรือความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558)

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรแห่งความสุข 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ความผูกพันต่อองค์กร
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มี

3 มิติ ประกอบด้วย

5.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980 อ้างอิงใน นุรป่าชียะห์ กุณา, 2562) ได้แบ่งลักษณะของงาน ออกเป็น 5 มิติ คือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลายในทักษะและความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน งานที่ยิ่งมีความท้าทายมากเท่าใดก็จะมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้นเท่านั้น

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถที่จะทำงานหน่วยงานทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการได้ผลิตเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งและสามารถระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้ เช่น งานด้านเครื่องจักรกลทางการบินนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตของผู้อื่น และเป็นงานที่ให้ประสบการณ์ที่มีความหมายมาก

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่ม และการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของพนักงาน ก็จะทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานได้รับข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

5.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

Chiumento (2007 อ้างอิงใน นูร์ปาชียะห์ ภูนา, 2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย

1. ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน
2. ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน
3. มีหัวหน้างานที่ดี หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี
4. มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี
5. ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า

เกิดประโยชน์สูงสุด

7. ความรู้สึกที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง
8. การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

9. การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ

10. มีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

5.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555 อ้างอิงใน นูร์ปาชียะห์ กูนา, 2562) ได้กำหนดค่าตอบแทนโดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) กล่าวคือ นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย เพื่อให้พอเพียงแก่การดำรงชีวิต หรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรม กล่าวคือ มีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่ มีความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายที่เทียบเคียงกันได้

3. หลักความสมดุล (Balance) พิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายงบลงทุน รายจ่ายชำระคืนเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึง ความสมดุลของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) หมายถึง ต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพและทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินเดือน ค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองและแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินการอยู่ในขอบเขต และสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้ นอกจากนี้สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ได้จำแนกสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่นออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่

1. การรักษาพยาบาล
2. การศึกษาบุตร
3. เงินรางวัล
4. การลา
5. เงินสวัสดิการ 3 จังหวัดภาคใต้
6. เงินทำขวัญ
7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์
8. ค่าเช่าบ้าน
9. การเดินทางไปราชการ
10. เงินเดือน/เงินตอบแทนอื่น
11. เงินสวัสดิการพื้นที่พิเศษ

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีปัจจัยองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความสุขของแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ตามสมควร ในที่นี้จะได้กล่าวถึง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก (องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก, (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564.) จากการศึกษาพบว่า นโยบายดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับข้าราชการและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยสรุปได้ดังนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 (ตอนที่ 43 ก), หน้าที่ 21-29 (2562, 4 เมษายน) ได้ประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและ

หน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพ อนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม สาระสำคัญประกอบด้วย

1.1 กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทน

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา 75 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

1.2 กรณีเปลี่ยนนายจ้าง เปลี่ยนนิติบุคคล

มาตรา 13 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่ง คนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าว ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

1.3 กรณีการเลิกจ้างและอัตราค่าชดเชยใหม่

มาตรา 17/1 ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

ส่วนในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

เพิ่มอัตราขาดเซย์ค่าเลิกจ้างเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา ทำให้เกณฑ์การจ่ายค่าขาดเซย์
เลิกจ้าง ดังนี้

ตาราง 1 อัตราการจ่ายค่าขาดเซย์ (เมื่อเลิกจ้าง)

ระยะเวลาการจ้าง (อายุงาน)	อัตราการจ่ายค่าขาดเซย์
ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปี	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี ขึ้นไป	ได้รับค่าขาดเซย์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2564

1.4 กรณีลา กิจ ลาคลอด

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วัน
ทำงาน

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง
ไม่เกิน 98 วัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์
ก่อนคลอดบุตรด้วย โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตรจากประกันสังคม 45 วัน
และจากนายจ้างอีกไม่เกิน 45 วัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

1.5 กรณีให้สิทธิเท่าเทียมกัน

มาตรา 53 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่า
ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่
มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ดังนี้

– กรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็น
ระยะเวลาอย่างอื่น ที่ไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่า
1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

– ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกเหนือจากนี้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่
นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

1.6 กรณีย้ายสถานประกอบการไปที่อื่น

มาตรา 120 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่า ลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

2. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ได้กำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประกอบด้วย 6 เป้าหมาย โดยกำหนดแผนเป้าหมายที่ 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ให้แรงงานมีศักยภาพ ในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565 คือ ผลิตภาพแรงงาน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.5

ช่วงวัยแรงงาน เน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน

มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพความรู้ ทักษะฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน ตลอดจนการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มาสร้างและพัฒนาประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่าง ๆ ลูกหลานชาวต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษจากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

2.1 แนวทางการพัฒนา

- 1) ยกกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ
- 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และมีโอกาสและทางเลือกทำงานและสร้างงาน
- 4) ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติ

ที่กำเนิดในประเทศไทย ให้สามารถแสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย

5) ส่งเสริมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 โดยสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลัก ธรรมมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ ทำให้หน่วยงานองค์กรภาครัฐทุกหน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านรัฐสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านองค์กร และ 4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

จากนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ทั้ง 4 ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้น นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน เป็นนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากนโยบายดังกล่าวมุ่งหวังให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านให้สอดคล้องกับการทำงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความสุข ความผูกพัน ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้จากการศึกษานโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงานองค์กรภาครัฐต่าง ๆ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาตรการและแนวทางการปฏิบัตินโยบายดังกล่าวของกรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นนโยบายที่สร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นกรณีศึกษา ดังนี้

2.2 นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิตดำเนินนโยบายการบริหารงานตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 วรรคที่ 1 ให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีธรรมาภิบาล บรรลุเป้าหมาย

ประโยชน์ของประชาชน โดยกำหนดแผนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ด้านผู้ปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิตที่มุ่งหวังให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านให้สอดคล้องกับการทำงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความสุข ความผูกพันตลอดจนมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

มาตรการและแนวทางการปฏิบัติ

1) มุ่งมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณเพื่อให้บุคลากรของรัฐสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการปฏิบัติ

1.1) พัฒนาบุคลากรของรัฐให้มีความรู้ มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

1.2) จัดให้มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

1.3) ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์การทำงานภายในองค์การ

1.4) ส่งเสริมการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ

2) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของรัฐที่มีคุณภาพ

แนวทางการปฏิบัติ

2.1) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

2.2) จัดทำโครงการ/ระบบการประเมินให้รางวัลที่ตั้งอยู่บนความรู้ความสามารถ

2.3) จัดทำระบบข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงในการทำงานของบุคลากร

2.4) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการช่วยเหลือกันและกัน (บุคลากรกับบุคลากร)

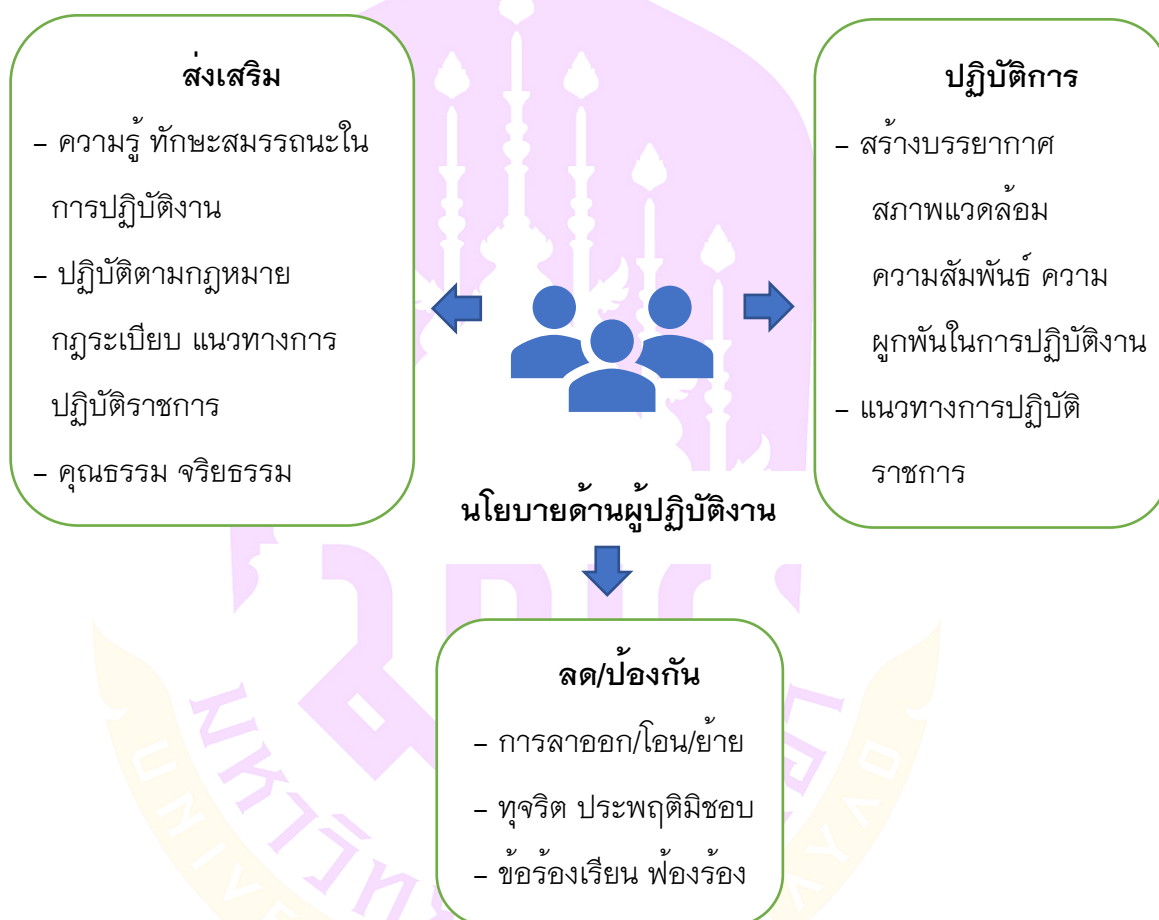
2.5) เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของการเป็นบุคลากรกับกรมสุขภาพจิต

2.6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพในการใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

3) ป้องกันความเสี่ยงและลดผลกระทบในด้านบุคลากร (Personnel Risk/Compliance Risk)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1) ป้องกันและบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต รวมถึงการป้องกัน และจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านบุคลากร



ภาพ 1 กรอบแนวทางตามนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงานของกรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563

2.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564

จากการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก(อบต.บึงกอก, 2562) เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564 ซึ่งหน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนด หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564 ไว้ดังนี้

1) หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life

1.1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

1.2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

1.3) ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของการวางแผน การจัดกิจกรรม การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 3 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

2. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

มาตรการที่ 2 ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

1. จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ตัวชี้วัด

1. ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

มาตรการที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์

1. มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

1. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

2. ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์

1. ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเอง และครอบครัวได้
2. ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียด ของตนเองและครอบครัว
3. ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ตัวชี้วัด

1. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาพ สามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว
2. จำนวนข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

มาตรการที่ 2 เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์

1. ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม
2. ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ
2. จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์

1. ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด

1. ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม
2. จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร
3. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมขององค์กร

มาตรการที่ 2 ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

เป้าประสงค์

1. ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น
2. ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
2. จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
3. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

1. ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม
2. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

ตัวชี้วัด

1. ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น
2. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม

3. จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง

มาตรการที่ 2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อ
บรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐ
จัดให้

ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่
ภาครัฐจัดให้

2. จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม
นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

จากการศึกษากฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของแรงงาน พบว่า กฎหมายหรือนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดให้รัฐบาลควบคุมนายจ้างให้ยึดถือปฏิบัติ ต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหลักการคุ้มครองสวัสดิภาพความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจของ แรงงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจุบันนโยบายของรัฐบาลยังกำหนดให้นายจ้างต้อง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่ม ผลผลิต ทักษะอาชีพสูง สามารถปรับตัวและเรียนรู้ตามพลวัตของสังคมและความต้องการของ ตลาดแรงงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

1. ความหมายประสิทธิผลขององค์กร

ประสิทธิผล มีผู้ที่ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมจินตนา คุ่มภัย (2553, หน้า 16) สรุปความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้ว่า การที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือจุดหมาย (Ends) และระยะยาวหรือวิธีการ (Means) โดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศ (Excellence) เกินกว่าระดับปกติและสอดคล้อง หรือตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วย ดังนั้น การวัดหรือประเมิน ประสิทธิภาพ ควรวัดในหลายด้านทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการเงิน เช่น ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders)

ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือความสามารถในการทำงานที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากเพียงใด

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่องค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545) ระบุว่า ประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือก การนำไปปฏิบัติหรือตัวชี้วัดที่ใช้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2536, หน้า 130) ระบุว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

วุฒิชัย จำนงค์ (2530, หน้า 256-257) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจน ไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวคิดที่ ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใด เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530, หน้า 243) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิผลโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน หรือผลกำไร

ที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์กรที่ เป็นเครื่องตัดสิน การปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบ ไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้คือ การ ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้า อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการของ องค์กร การปฏิบัติงานด้าน เทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุน ในองค์กร การปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์กร และการตอบสนองของความ ต้องการและความสนใจที่แตกต่าง กันของบุคคลและของกลุ่ม

สรุปความหมายของประสิทธิผล ได้ว่า ความสามารถในการทำงาน หรือผลผลิตของ องค์กรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายในระดับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จาก คุณภาพของสินค้าและบริการ หรือกำไรผลตอบแทน

2. ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

Gibson และคณะ (1988 อ้างอิงใน รวิศัพท์พร สุวรรณรัตน์, 2560) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำหรือความพยายามใด ๆ เพื่อให้ได้ผลบางอย่างเกิดขึ้น โดยผลที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นตัวกำหนดว่าการกระทำหรือความ พยายามนั้นมีประสิทธิผลสูงหรือประสิทธิผลต่ำเพียงใด ด้วยการพิจารณาจากผลที่มีครบทั้ง ด้านปริมาณและ ด้านคุณภาพ รวมถึงการใช้พลังงานมากน้อยเพียงไร ประสิทธิภาพการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพการทำงานระดับบุคคลและประสิทธิภาพ การทำงานระดับองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงานระดับบุคคล คือ บุคคลมีความสามารถที่จะทำงานใด ๆ หรือ ทำกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ผลงานที่สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ พร้อมทั้งเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เช่น มีความถูกต้อง มีคุณค่า มีความเหมาะสม และ เกิดจากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ การปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติอย่างเต็ม ความสามารถด้วยการเลือกเทคนิคกลวิธีที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้งานนั้นได้ประสิทธิผลการ ทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงที่สุด ภายใต้เงื่อนไขของการใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงานระดับองค์กร ประกอบด้วย

1) การผลิต (Production) องค์กรจะมีประสิทธิผลการทำงาน เมื่อองค์กรมี ผลผลิตที่ดีทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรจะมีประสิทธิผลการทำงาน เมื่อองค์กรมีอัตราส่วนการใช้ที่เหมาะสมระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) กับผลผลิต (Output) นั่นคือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ขององค์กรจะมีประสิทธิผลการทำงาน เมื่อผลการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) ขององค์กรจะมีประสิทธิผลการทำงาน เมื่อองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5) การพัฒนา (Development) ขององค์กรจะมีประสิทธิผลการทำงาน เมื่อองค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพ (Potential) และความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

รวินทร์ สุวรรณรัตน์ (2560) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับ Gibson และคณะ (1988) และมีการให้ความเห็นเพิ่มเติม คือ ประสิทธิภาพ การทำงานขององค์กรที่สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยเป้าหมายนั้น เป็นเป้าหมายที่อยู่ในระดับที่สามารถทำได้ มีปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงเป็นเป้าหมายที่เข้าใจกันทุกคนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร รวมถึงผู้เกี่ยวข้องได้ นอกจากนี้ประสิทธิผล การทำงานในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ขณะที่ Hachman และ Oldham (1997) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญที่หลากหลาย (Skill Variety) ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีคุณค่าและประสบความสำเร็จมากขึ้น

2) ลักษณะของงาน (Task Identity) งานที่มีความเป็นเอกภาพ มีระดับความยากง่ายที่พอเหมาะที่จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จได้ โดยงานนั้นจะเป็นงานที่ทำคนเดียวหรือทำเป็นกลุ่มก็ได้

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่มีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน

4) ความมีอิสระ (Autonomy) บุคลากรในองค์กรได้รับอิสระในการจัดการการทำงานด้วยตนเอง

5) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ขององค์กรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับกับบุคลากรในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน รวมถึงคุณภาพในการทำงานของตัวบุคลากร

3. ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1997) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแยกได้ 4 ประเภท คือ

1) ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร รวมถึงการกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชา

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน

3) ลักษณะของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในองค์กร

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดการ และการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ

นอกจากนี้ Steers (1997) ยังได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จะกระทำในมิติของเวลาด้วย ได้แก่ การประเมินความมีประสิทธิภาพในระยะสั้นด้วยเครื่องบงชี้ คือ ความสามารถในการผลิตประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ในระยะต่อมาประเมินด้วยเครื่องบงชี้ คือ การปรับตัวและการพัฒนาโดยในระยะยาว การหยุดรอดขององค์กร องค์กรสามารถรักษาสภาพการหยุดรอด ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร สามารถจำแนกได้ดังนี้

- ประสิทธิภาพโดยรวม
- ผลผลิต
- ประสิทธิภาพ
- กำไร
- คุณภาพ
- อุบัติเหตุที่เกิด
- การเติบโต
- การขาดงาน
- การเปลี่ยนงาน การลาออกจากงาน

- ความพึงพอใจในงาน
- แรงจูงใจ
- ชวีญ
- การควบคุม
- ความขัดแย้ง การปรับตัว
- การยืดหยุ่น การปรับตัว
- การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย
- ความเห็นพ้องในเป้าหมาย
- การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน
- ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร
- ทักษะเกี่ยวกับงานขององค์กร
- การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร
- ความพร้อม
- การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม
- การประเมิน โดยสภาพแวดล้อมภายนอก
- ความมั่นคง
- คุณค่าของทรัพยากรบุคคล
- การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม
- การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา
- การมุ่งเน้นความสำเร็จ

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถประเมินได้จากหลายปัจจัย และการประเมินผลควรกระทำในมิติของช่วงเวลาด้วย ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์กร คือความสามารถในการปรับตัวและการหยุดยั้ง องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

1. ที่ตั้งสำนักงาน

1. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 73/1 ถนนดอนสนาม ตำบลเวียง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัด พะเยา 56000

2. กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 692 อาคาร มจร. เดิม วัดศรีโคมคำ พระอารามหลวง ตำบลเวียง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัด พะเยา 56000

3. งานประสานขอพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด ตั้งอยู่ อาคารศาลากลางจังหวัดพะเยา หลังเก่า ชั้น 2 ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานในการบูรณาการและขับเคลื่อนงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่หลากหลาย ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนเกิดเครือข่ายทุกระดับ นำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดสันติสุขอย่างยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการอนุรักษ์ และสืบทอดวัฒนธรรม
2. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ความเป็นไทย
3. นำทุนทางวัฒนธรรมมาพัฒนาสินค้าและบริการทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. สร้างความเข้มแข็งของประเทศไทยรองรับประชาคมอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรมและพัฒนาศักยภาพไทยสู่สากล

4. อำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
3. ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

6. ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. อำนาจหน้าที่ฝ่าย/กลุ่ม

ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รับเรื่องด้านกฎหมายและวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประสานราชการทั่วไปและปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์ และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

กลุ่มยุทธศาสตร์ และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการเพื่อพัฒนางานด้านวัฒนธรรมจังหวัด จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด/กลุ่มจังหวัด จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในชุมชน ส่งเสริม สนับสนุน ดำรงรักษา สืบทอดกาดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธีและงานศาสนาพิธีในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เพื่อดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนาและงานศาสนิกสัมพันธ์ สร้างและพัฒนาความร่วมมือของเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่ธำรงรักษาอนุรักษ์ สืบสานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในระดับท้องถิ่น ดำเนินการตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน

โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยจดแจ้งการพิมพ์ กฎหมายว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นต้น ส่งเสริม สนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์

กลุ่มกิจการพิเศษ

กลุ่มกิจการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยการ ประสานงาน การขับเคลื่อนงานเกี่ยวกับนโยบายพิเศษ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหรือกระทรวงวัฒนธรรม มติรัฐมนตรี ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในส่วนภูมิภาคให้บรรลุผล ขับเคลื่อนโครงการชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองนโยบายของราชการบริหารส่วนกลาง (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม) ไปสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาค (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด)

กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

1. งานประสานขอพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แจงแนวทางการและขั้นตอนการยื่นเรื่องขอรับพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ เพลิงศพ และดินฝังศพ พร้อมเครื่องเกียรติประกอบศพ ให้แก่ส่วนราชการ ทายาทของผู้วายชนม์ หรือผู้ขอพระราชทาน ปฏิบัติหน้าที่รับเรื่องขอพระราชทาน ณ งานประสานขอพระราชทานเพลิง ศาลากลางจังหวัด ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ จัดพิธีรับกลองน้ำหลวงพระราชทาน กลองเพลิงพระราชทาน และกลองดินพระราชทานหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ งานประสานขอพระราชทานเพลิง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมภาพถ่ายตามแนวทางที่กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกำหนด

2. งานสนับสนุนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีอำนาจหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน และปฏิบัติงานด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่งในเขตความรับผิดชอบ สนับสนุนการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน กลุ่มอำนวยการ พิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ปฏิบัติงานรัฐพิธี งานศาสนพิธี และพิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

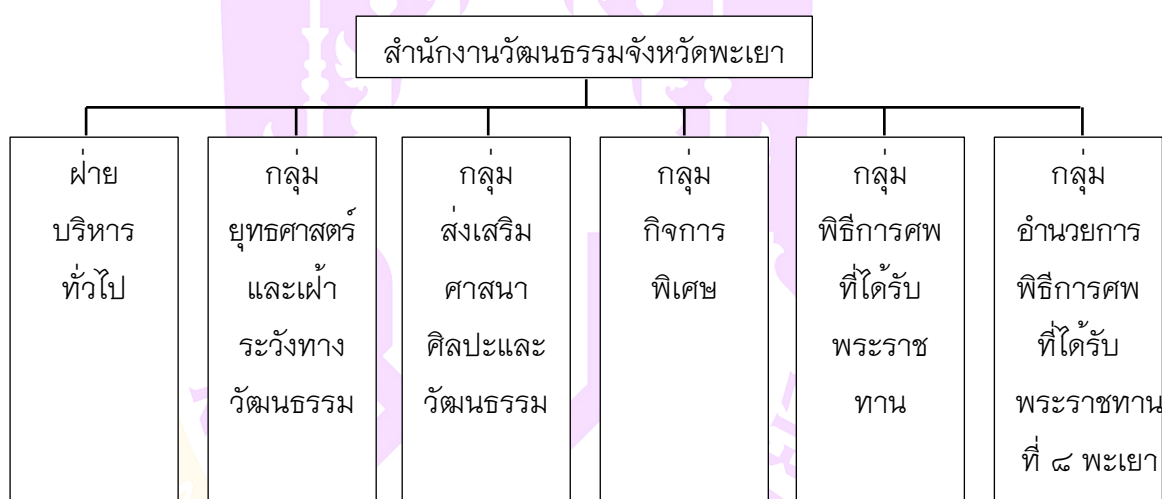
กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา มีอำนาจหน้าที่จัดหาสิ่งของเครื่องใช้เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน งานสนับสนุนการปฏิบัติพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตความ

รับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา ได้แก่ จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ประสานการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

6. บุคลากร และโครงสร้างของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา มีบุคลากร จำนวน 101 คน โดยมีท่านวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบด้วย 6 กลุ่ม/ฝ่าย แต่ละกลุ่ม/ฝ่าย มีบุคลากร ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีบุคลากรจำนวน 6 คน 2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีบุคลากรจำนวน 6 คน 3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีบุคลากรจำนวน 6 คน 4) กลุ่มกิจการพิเศษ มีบุคลากรจำนวน 4 คน 5) กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีบุคลากรจำนวน 16 คน 6) กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา มีบุคลากรจำนวน 62 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 101 คน



ภาพ 2 โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ที่มา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา, 2564

7. โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบายการบริหารงานของท่านวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้รวบรวมโครงการ และกิจกรรมที่เป็นนโยบายการบริหารงานของท่านวัฒนธรรมจังหวัดที่มีนัยสำคัญต่อการสร้างความผูกพันภายในองค์กร และมีผลต่อสภาพจิตใจ

ของบุคลากร ทั้งนี้ ผู้วิจัยมองว่าโครงการหรือกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีกิจกรรมที่โดดเด่น ดังนี้

1. โครงการกีฬาสี่สานสัมพันธ์ประจำปี ทุกวันหลังเวลาราชการบุคลากรที่ว่างเว้นไม่ติดภารกิจอื่นจะรวมกลุ่มออกกำลังกายตามความสนใจของตนเอง และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาจะจัดการแข่งขันกีฬาสี่ประเภทต่าง ๆ รวมถึงกีฬาพื้นบ้านประจำปีในช่วงเดือนมีนาคม

2. กิจกรรมจิตอาสา ทำความสะอาดสำนักงาน ทุกวันพุธ เวลา 15.30 น. เป็นต้นไป จะมีกิจกรรมจิตอาสาให้บุคลากรได้ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณอาคารสำนักงาน และห้องทำงาน

3. กลุ่มออมทรัพย์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยจัดตั้งเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินที่ดีของบุคลากร ทั้งนี้ เงินที่บุคลากรส่งออมทุกเดือนจะนำไปให้บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องใช้จ่ายมากในเดือนนั้น ได้กู้ยืมในระยะสั้น และมีดอกเบี้ยที่ถูกลง ดอกเบี้ยที่เกิดจากการปล่อยกู้ก็จะนำมาเป็นสวัสดิการคืนให้กับบุคลากร เช่น สวัสดิการช่วยเหลือในการเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล สวัสดิการช่วยเหลือฌาปนกิจ สวัสดิการรวมบุญงานอุปสมบท คลอดบุตร เป็นต้น

4. กิจกรรมประจำปีของสำนักงาน เช่น กิจกรรมทำบุญวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์

งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร
กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

ในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ภุริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 142 คน จากประชากรทั้งสิ้น 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ จากการวิจัยปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน 12 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยพิจารณาจากปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

จินดาวรรณ งามทอง (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

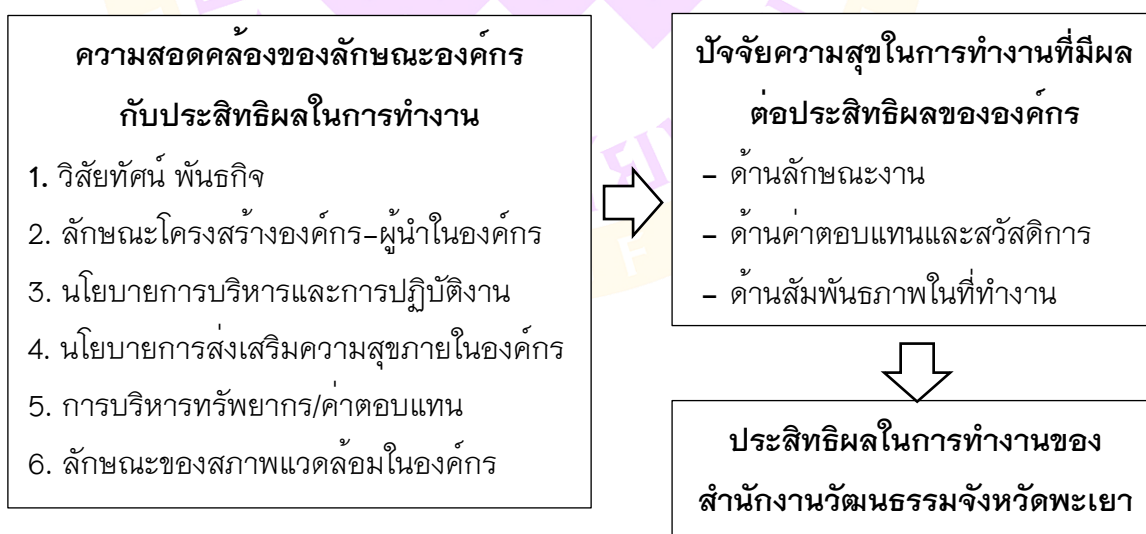
ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ความสุขเมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนด และประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

อยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภกา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยคุณลักษณะงานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่วนคุณลักษณะด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับเฉย ๆ และพบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1997) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) (อ้างอิงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และปัจจัยความสุขในการทำงาน (นุรป่าชัยะห์ กุณา 2562) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ
5. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก รวมจำนวนตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 100 คน (ไม่นับรวมวัฒนธรรมจังหวัด) (ข้อมูลจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะโครงสร้างองค์กร ผู้นำในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน นโยบายการส่งเสริมความสุขภายในองค์กร การบริหารทรัพยากร/ค่าตอบแทนและลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา กลุ่ม/ฝ่าย อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีจำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30) และกำหนดการแปลผลระดับความเห็น ดังนี้

ระดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แปลค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตาราง 2

ตาราง 2 นโยบายการส่งเสริมความสุขของแรงงาน

ข้อคำถาม

1. การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ
2. การได้รับประทานอาหารเช้า
3. ไม่มีความเครียดจากการทำงาน
4. การได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนด
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย
6. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต
7. องค์กรมีนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร
8. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย
9. องค์กรช่วยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดให้บุคลากรหรือไม่
10. โดยรวม องค์กรมีนโยบายการคุ้มครองแรงงาน

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของแรงงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ใช้เกณฑ์ของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตาราง 3

ตาราง 3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
0.00 – 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” (Very unhappy)
25.00 – 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (Unhappy)

ตาราง 3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข (ต่อ)

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
50.00 – 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป	คนทำงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy)
75.00 – 100	ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง	คนทำงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” (Very happy)

ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2543, หน้า 30) และกำหนดการแปลผลระดับความเห็น ดังนี้

ระดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย ช่วงระดับคะแนน = 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน และนำมาปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ต่อจากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Item Objective Congruence Index : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยกำหนดวิธีการให้คะแนนการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539 : 248-249)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตามโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ปรากฏว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.96 ซึ่งข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อ

2.2.2 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.75 (ธวัชชัย งามสันติวงษ์, 2538: 410-415) ซึ่งในส่วน ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.94, 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของแรงงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.92 และตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.96 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ด้วยตัวเองตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประสานงานกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มประชากร

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 ราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

3.3 ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งได้ตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของแรงงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

4. แบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. แบบสอบถามตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีลักษณะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยดำเนินการเสนอขออนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์ต่อมหาวิทยาลัยผ่านระบบออนไลน์ ทั้งนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้พิจารณาและมีมติรับรองโครงการวิจัยตามเอกสารรับรองเลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.2/005/65 จากนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้สัมภาษณ์/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนการเข้าสัมภาษณ์หรือแจกแบบสอบถามทุกครั้ง สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์/ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ผู้วิจัยได้เก็บไว้เป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสุขใน
การทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 2) จัดทำแนวทางการส่งเสริม
ความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ที่ผ่านการ
ตรวจสอบคุณภาพแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับเป็น 6 ตอน ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
3. ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร
4. ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
5. ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
6. ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น
ประชากรที่คัดเลือกจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ

การศึกษา กลุ่ม/ฝ่าย อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

(N = 100)

	ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	77.00
	หญิง	23	23.00
	รวม	100	100.00
อายุ	21 – 30 ปี	52	52.00
	31 – 40 ปี	31	31.00
	41 – 50 ปี	13	13.00
	51 – 60 ปี	4	4.00
	รวม	100	100.00
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	8.00
	ปริญญาตรี	82	82.00
	ปริญญาโท	10	10.00
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	100	100.00
กลุ่ม/ฝ่าย	ฝ่ายบริหารทั่วไป	6	6.00
	กลุ่มยุทธศาสตร์	6	6.00
	กลุ่มส่งเสริมศาสนาฯ	6	6.00
	กลุ่มกิจการพิเศษ	4	4.00
	กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ 8 พะเยา	62	62.00
	กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	16	16.00
	รวม	100	100.00

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) (ต่อ)

	ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ	น้อยกว่า 1 ปี	12	12.00
	1 – 3 ปี	74	74.00
	3 – 5 ปี	4	4.00
	มากกว่า 5 ปี	10	10.00
	รวม	100	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 100 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 อายุระหว่าง 41 – 50 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม, และฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่ม/ฝ่ายละ 6 คน คิดเป็นกลุ่ม/ฝ่ายร้อยละ 6.00 และกลุ่มกิจการพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

2. ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(N = 100)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ปัจจัยด้านลักษณะงาน								
ทำงานในหน้าที่ที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ พันธกิจขององค์กร	48	46	6	0	0	4.42	0.60	มาก ที่สุด
นโยบายขององค์กร ส่งเสริมการทำงานของ ท่านให้มีการพัฒนา และมีประสิทธิภาพ	44	49	7	0	0	4.37	0.61	มาก ที่สุด
มีนโยบายสนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่/การ ฝึกอบรม/การผลิตผล งานทางวิชาการ/ เอกสาร/งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์ และ นวัตกรรมใหม่ ๆ	45	44	11	0	0	4.34	0.67	มาก ที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ต่อ)

แ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านลักษณะงาน								
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	55	38	7	0	0	4.48	0.62	มากที่สุด
สถานที่ทำงานของท่านมีที่สำหรับพักผ่อน ออกกำลังกาย สะอาดถูกสุขลักษณะ	48	40	11	1	0	4.35	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	240 (48.00)	217 (43.40)	42 (8.40)	1 (0.20)	0 (0.00)	4.39	0.64	มากที่สุด
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	40	43	14	3	0	4.20	0.79	มาก

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
หน่วยงานสนับสนุนยก ย่องให้รางวัลแก่ บุคลากร/ทีมงานที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้ สร้าง นวัตกรรมหรือที่มี ผลงานการดำเนินงานที่ มีประสิทธิภาพ	41	40	19	0	0	4.22	0.74	มาก ที่สุด
การประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของ บุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความ ถูกต้องเหมาะสม มี ความยุติธรรม และ เชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้	35	49	16	0	0	4.19	0.69	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงาน ปัจจุบัน	35	43	18	4	0	4.09	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	151 (37.75)	175 (43.75)	67 (16.75)	7 (1.75)	0 (0.00)	4.18	0.76	มาก

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ค่า
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน								
ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	46	42	9	3	0	4.31	0.76	มากที่สุด
ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	48	43	8	1	0	4.38	0.67	มากที่สุด
ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	53	40	6	1	0	4.45	0.65	มากที่สุด
ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	52	41	6	1	0	4.44	0.65	มากที่สุด
ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	72	26	2	0	0	4.70	0.50	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน								
ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้สำเร็จ แม้จะล่วงเวลางาน หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	66	30	4	0	0	4.62	0.56	มากที่สุด
ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	70	26	4	0	0	4.66	0.55	มากที่สุด
ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	65	32	3	0	0	4.62	0.54	มากที่สุด
ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	75	25	0	0	0	4.75	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	547 (60.77)	305 (33.88)	42 (4.66)	6 (0.66)	0 (0.00)	4.55	0.59	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	938 (52.11)	697 (38.72)	151 (8.39)	14 (0.78)	0 (0.00)	4.42	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

โดยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ

3. ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

(N = 100)

ประเด็น พิจารณา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ร้อยละ	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับการ พักผ่อนที่ เพียงพอ	44	46	7	3	0	4.31	86.20	มี ความ สุข มาก
2. การได้ รับประทานอาหาร เช้า	64	12	17	7	0	4.3 3	86.60	มี ความ สุข มาก
3. ไม่มี ความ เครียดจากการ ทำงาน	57	35	7	1	0	4.48	89.60	มี ความ สุข มาก

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการ
คุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	ร้อยละ	แปล ค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. การได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนด	100	0	0	0	0	5.00	100.00	มี ความ สุข มาก
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย	43	45	12	0	0	4.31	86.20	มี ความ สุข มาก
6. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต	53	34	13	0	0	4.40	88.00	มี ความ สุข มาก
7. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร	45	45	9	1	0	4.34	86.80	มี ความ สุข มาก
8. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และการออกกำลังกาย	57	24	18	1	0	4.37	87.40	มี ความ สุข มาก

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(N = 100)

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด	58	37	5	0	0	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	56	39	5	0	0	4.51	0.59	มากที่สุด
3. ท่านได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น	53	43	4	0	0	4.49	0.57	มากที่สุด
4. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	51	42	7	0	0	4.44	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

5. ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 100 คน มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หลาย

ข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ควรจัดให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
- 2) ควรจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มให้มากขึ้น มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และการผ่อนคลายจากการทำงาน
- 3) ควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม, การอยู่ร่วมกันในสังคม, ความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
- 4) ควรส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี
- 5) ควรสร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 6) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รู้จักการแสดงความรักและให้เกียรติต่อกัน การรู้จักบทบาทหน้าที่ และกาลเทศะ
- 7) ควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เสียชีวิต คลอดบุตร และการส่งเสริมการออม
- 8) ควรใช้พื้นที่ทางวัฒนธรรมจัดสถานที่ให้เป็นที่พักผ่อนและผ่อนคลายจากการทำงาน

6. ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามาก จะมีความสุขในการทำงาน

H0 = ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา น้อยกว่า 1 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

H1 = ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 1 - 3 ปี มีความสุขในการทำงานน้อย

H2 = ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 3 - 5 ปี มีความสุขในการทำงานปานกลาง

H3 = ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา มากกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการในสำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดพะเยากับความสุขในการทำงาน

(N = 100)

ความสุขในการทำงาน	อายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี		อายุราชการ 1-3 ปี		อายุราชการ 3-5 ปี		อายุราชการ มากกว่า 5 ปี	
	N	\bar{X}	N	\bar{X}	N	\bar{X}	N	\bar{X}
	ลักษณะงาน	12	4.12	74	4.45	4	4.50	10
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	12	3.96	74	4.24	4	4.06	10	4.03
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	12	4.24	74	4.61	4	4.42	10	4.48
นโยบายการส่งเสริมความสุข	12	4.29	74	4.48	4	4.25	10	4.46
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ	12	4.26	74	4.54	4	4.46	10	4.22
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	12	4.17	74	4.46	4	4.34	10	4.29

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา กับความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา ผู้ที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 3 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.34 ผู้ที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา มากกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และผู้ที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา น้อยกว่า 1 ปี มีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 1 – 3 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ ระหว่าง 3 – 5 ปี, มากกว่า 5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ H3 จะมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 2) เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงเอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเก็บข้อมูลการวิจัยจากประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทุกคนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอก รวมจำนวนตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 100 คน (ไม่นับรวมวัฒนธรรมจังหวัด) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในบทนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวทางการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ

1.1.2 ความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุขของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุขมาก มีค่าร้อยละ 88.98 เมื่อพิจารณาตามนโยบายแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับอยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนด มีค่าร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ องค์การช่วยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดให้บุคลากร มีค่าร้อยละ 90.60 ไม่มีความเครียดจากการทำงาน มีค่าร้อยละ 89.60 องค์การมีนโยบายการคุ้มครองแรงงาน มีค่าร้อยละ 88.40 องค์การมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต มีค่าร้อยละ 88.00 องค์การมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย มีค่าร้อยละ 87.40 องค์การมีนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร มีค่าร้อยละ 86.80 การได้รับประทานอาหารเช้า มีค่าร้อยละ 86.60 การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ และสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีค่าร้อยละ 86.20 ตามลำดับ

1.1.3 ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา คือ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรช่วยให้ท่านมีความสะดวกและรวดเร็วในการแสวงหาความรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาจากแบบสอบถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามีข้อเสนอแนะประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.2.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ควรจัดให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

1.2.2 ควรจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มให้มากขึ้น มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และการผ่อนคลายจากการทำงาน

1.2.3 ควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม, การอยู่ร่วมกันในสังคม, ความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

1.2.4 ควรส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี

1.2.5 ควรสร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2.6 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รู้จักการแสดงความคิดเห็นและให้เกียรติต่อกัน การรู้จักบทบาทหน้าที่ และกาลเทศะ

1.2.7 ควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วย เข้าโรงพยาบาล เสียชีวิต คลอดบุตร และการส่งเสริมการออม

1.2.8 ควรใช้พื้นที่ทางวัฒนธรรมจัดสถานที่ให้เป็นที่พักผ่อนและผ่อนคลายจากการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.1 จากสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ สอดคล้องกับ จีระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จากข้อมูลผลการวิจัยสรุปได้ว่า สัมพันธภาพการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่ดีแบบพึ่งพาอาศัยความร่วมมือ และถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ตรงกันข้ามหากองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน การประสานความร่วมมือ การทำงานเป็นที่มาก็จะล้มเหลว ส่งผลต่อผลงานและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบัน The iOpener Institute มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร (อ้างอิงใน Pryce-Jones and Lutterbie, 2010) เรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน ที่พบว่า บุคลากรที่มีความสุขจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก

2.2 จากสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่า ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มุ่งเน้นแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร โดยกล่าวถึงกิจกรรมหลากหลายแนวทาง เช่น การแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการสร้างการผ่อนคลายจากการทำงาน รวมถึงการจัดอบรมคุณธรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ในมิติต่าง ๆ ที่ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ควรละเลย ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน ทั้งนี้ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ ผู้บริหารก็ไม่ควรละเลย เช่น การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม

การรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการ การส่งเสริมการออม ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้มีความสมดุล

2.2 จากสมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยามาก จะมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 1 – 3 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ ระหว่าง 3 – 5 ปี, มากกว่า 5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ผู้ที่มีอายุราชการมากที่สุดจะมีความสุขในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ จีระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 74 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา บุคลากรของทั้งสองกลุ่มงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 96 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพ ความชอบ ความถนัดที่คล้ายคลึงกัน และร่วมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมออกกำลังกาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรได้ดีกว่าบุคลากรกลุ่มงานอื่นที่มีจำนวนเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานตามแนวทางของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

- 1) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ควรจัดให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
- 2) ควรจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มให้มากขึ้น มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และการผ่อนคลายจากการทำงาน

3) ควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม, การอยู่ร่วมกันในสังคม, ความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

4) ควรส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี

5) ควรสร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รู้จักการแสดงความคิดเห็นและให้เกียรติต่อกัน การรู้จักบทบาทหน้าที่ และกาลเทศะ

7) ควรมีการรวมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เสียชีวิต คลอดบุตร และการส่งเสริมการออม

8) ควรใช้พื้นที่ทางวัฒนธรรมจัดสถานที่ให้เป็นที่พักผ่อนและผ่อนคลายจากการทำงาน

1.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานตามแนวทางของผู้วิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย และสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยตระหนักถึงการสร้างความสุขในการทำงานที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรทุกคนที่ต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้มีการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินให้เกิดผลกับบุคลากรอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นองค์กรแห่งความสุข และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุข ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน

- ควรจัดให้มีการส่งเสริมนโยบายการทำงานตามนโยบายของรัฐ เช่น การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ให้ลูกจ้างมีสุขภาพ อนามัยที่ดีและมีความปลอดภัย

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความถนัด และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือความต้องการขององค์กร

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ เปิดโอกาสการแสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดแผนงานและวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของผลงาน

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรมีการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
- ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน และความดีความชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน การประเมินอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีความยุติธรรม และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- ควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

- ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างนันทนาการผ่อนคลายการทำงาน สร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เช่น การทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ การไหว้ทักทายกันด้วยความสุภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่มุ่งแสวงหาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่บุคลากรได้รับทางร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลและการจัดทำนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างตรงประเด็น

3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารแต่ละช่วงเวลา เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง การศึกษาในประเด็นนี้ จะทำให้ทราบว่าแนวทางหรือนโยบายใดที่ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยน คงไว้ หรือส่งเสริมมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมสุขภาพจิต Organizational Governance (OG) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.** สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2564, จาก [https://dmh.go.th/about/%20Organizational%20Governance %20ปี%202564.pdf](https://dmh.go.th/about/%20Organizational%20Governance%20ปี%202564.pdf).
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). **การบริหารและการพัฒนาองค์การ.** เอกสารประกอบ การสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรรยา ดาสา. (2552). **ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace).** สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.** วิทยานิพนธ์ รบ.ม., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ร.ม., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). **สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS.** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2536). **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ.** วิทยานิพนธ์ บค.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.

- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2538). **หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ ropic.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562. (5 เมษายน 2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. 136 (43 ก), หน้า 21-29.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ropic.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ**. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- ยุพาวรรณ ทองตุ๋นนาม และคณะ. (2558). **ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ)**. **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี**, 9(1), 58-61.
- รวินทร์ สุวรรณรัตน์. (2560). **แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2530). **การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ**. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, 27(2), 255-269.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คุณภาพชีวิต การงาน และความสุข**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2545).

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์), คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมศักดิ์ ดงเทียง. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภัทรา เพือกโสภา. (2556). **การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา. (2564). **ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน.** สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.m-culture.go.th/phayao/main.php?filename=index>.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.** สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก http://nscr.nesdc.go.th/nesdc_uat/wp-content/uploads/2021/02/NS-11_414-437.pdf.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. (2564). **อัตราค่าจ้างค่าชดเชย (เมื่อเลิกจ้าง).** สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564. จาก <http://area3.labour.go.th /2015-12-03-04-55-08/1001-อัตราค่าจ้างค่าชดเชย-เมื่อเลิกจ้าง-คิดดังนี้>.

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก, (2562). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

Gibson, Jame.L.. and Others. (1988). **Organizational: Behavior, structure** (3rd ed). Dallas: Texas: Business Publications, Inc.

- Hachman, J. R. & Oldham, G. R. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall International.
- JobsDB ประเทศไทย. (2562). **สร้างความสุขให้กับพนักงาน**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 26 พฤษภาคม 2564, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ดูแลสุขภาพพนักงาน-happyworkplace/>.
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). **Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee**. *Assessment & Development Matter*, 2 (4), 6-8.
- Steers, R. M. (1997). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผล
ขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอน โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอน

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2-4 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

โดยมีเกณฑ์ความคิดเห็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึงมีความเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึงมีความเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 หมายถึงมีความเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึงมีความเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

30 ปี 31 - 40 41 - 50 ปี 51 - 60

3. การศึกษา

ว่างปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. กลุ่ม/ฝ่าย

- บริหารทั่วไป
- กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- กลุ่มกิจการพิเศษ
- อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา
- พิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

5. อายุราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

- เก่า 1 ปี 1 - 3 - 5 ปี มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ทํานางานในหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กร					
2.	นโยบายขององค์กรส่งเสริมการทำงานของท่านให้มีการพัฒนา และมีประสิทธิภาพ					
3.	มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การฝึกอบรม/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ					

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
4.	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก					
5.	สถานที่ทำงานของท่านมีที่สำหรับพักผ่อน ออกกำลังกาย สะอาดถูกสุขลักษณะ					

2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
2.	หน่วยงานสนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมหรือที่มีผลงานการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
3.	การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					
4.	ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงกับงานปัจจุบัน					

2.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
2.	ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4.	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
6.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้สำเร็จ แม้จะล่วงเวลางาน หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน					
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
8.	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
9.	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					

ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1.	การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ					
2.	การได้รับประทานอาหารเช้า					
3.	ไม่มีความเครียดจากการทำงาน					
4.	การได้รับคำตอบตรงตามกำหนด					
5.	สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย					
6.	องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต					
7.	องค์กรมีนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร					
8.	องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และการออกกำลังกาย					
9.	องค์กรช่วยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดให้บุคลากรหรือไม่					
10.	โดยรวม องค์กรมีนโยบายการคุ้มครองแรงงาน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด					
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ท่านได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น					

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
4.	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร					
5.	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรช่วยให้ท่านมีความสะดวกและรวดเร็วในการแสวงหาความรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
 แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 (Index of Item Objective Congruence : IOC)
 (วิจัยเชิงปริมาณ)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของข้อความในแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยความสุข
 ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
 พะเยา โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
 วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงาน
 วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน และหากมี
 ข้อเสนอแนะโปรดระบุเพิ่มเติมเพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยมีเกณฑ์การ
 พิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2.1 ปัจจัยตามลักษณะงาน				
1. ท่านทำงานในหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ พันธกิจขององค์กร				
2. นโยบายขององค์กรส่งเสริมการทำงานของ ท่านให้มีการพัฒนา และมีประสิทธิภาพ				
3. มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การฝึกอบรม/การ				

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ				
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก				
5. สถานที่ทำงานของท่านมีที่สำหรับพักผ่อน ออกกำลังกาย สะอาดถูกสุขลักษณะ				
2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน				
2. หน่วยงานสนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมหรือที่มีผลงานการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ				
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้				
4. ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานปัจจุบัน				
2.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา				
2. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา				

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ				
4. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
5. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด				
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้สำเร็จ แม้จะล่วงเวลางาน หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน				
7. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้				
8. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
9. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก				

ตอนที่ 3 นโยบายการส่งเสริมความสุขของบุคลากร

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ				
2. การได้รับประทานอาหารเช้า				
3. ไม่มีความเครียดจากการทำงาน				
4. การได้รับคำตอบตรงตามกำหนด				
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย				
6. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สุจริต				

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
7. องค์กรมีนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร				
8. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย				
9. องค์กรช่วยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดให้บุคลากรหรือไม่				
10. โดยรวม องค์กรมีนโยบายการคุ้มครองแรงงาน				

ตอนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด				
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
3. ท่านได้ทำงานที่ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้น				
4. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร				
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรช่วยให้ท่านมีความสะดวกและรวดเร็วในการแสวงหาความรู้และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร				

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
+1	0	-1	
			<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
()



ภาคผนวก ค หนังสือแจ้งผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. ๑๐๕๙

ที่ ขว ๓๖/๓๐๘/ว ๐๒๔๔ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายธนิน ไจวงค์ (นิสิตปริญญาโท สาขานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา” (Factors of happiness at work affecting the effective organization : A Case Study of Phayao Provincial Culture Office) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC ๒.๒/๐๐๕/๖๕ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
๒. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง


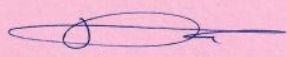
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ไมเช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัย

 <p>คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666</p>	
เอกสารรับรองโครงการวิจัย	
<p>คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP</p>	
ชื่อโครงการ	<p>: ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา</p> <p>: Factors of happiness at work affecting the effective organization : A Case Study of Phayao Provincial Culture Office</p>
เลขที่โครงการวิจัย	: UP-HEC 2.2/005/65
ผู้วิจัยหลัก	: นายธนิส ใจวงศ์
สังกัดหน่วยงาน	: คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชศรี เกียรติบุตร
สังกัดหน่วยงาน	: คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
วิธีทบทวน	: แบบเร่งรัด (Expedited)
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
<p>ลงนาม </p> <p>(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล) ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p>	
วันที่รับรอง	: 28 มกราคม 2565
วันหมดอายุ	: 28 มกราคม 2566
<p>ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขตั้งที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)</p>	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฉฉฉฉ ฉฉฉฉ
วัน เดือน ปี เกิด	18 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	เชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 พศ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2563 ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	400/1 หมู่ 6 ตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50210
ผลงานตีพิมพ์	ฉฉฉ ฉฉฉ (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 880-891). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

