



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
เอื้องคำ จันทะพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
เอื้องคำ จันทะพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF THE EMPLOYEES OF
SAKON NAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

BY

AUENKHAM JANTAPROM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2021



All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University






ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เอื้องคำ จันทะพรม


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


 กรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณม์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

เอื้องคำ จันทะพรม

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	เอื้องคำ จันทะพรหม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น
ปริญญา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
และมีความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรม
องค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน
ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และมีความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$)
2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน
ตำแหน่ง และด้านสังกัด พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) และอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.292$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta =.280$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) ($\beta =.272$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.572 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ และการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

TITLE Factors Affecting Happiness at Work of the Employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization

AUTHOR Auengkham Jantaprom

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2021

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of organizational culture and happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, 2) to compare the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization on the basis of their personal traits, 3) to examine the influences of organizational culture on happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, and 4) to explore and gain guidelines on developing organizational culture and happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Obtained by cluster random sampling, the samples consisted of 254 government officials, permanent and temporary employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. A questionnaire was used as a tool for data collection and statistics employed for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The organizational culture of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.80$). Likewise, the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.11$).

2. Comparing the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, it was found that the employees with different positions, and departments/offices significantly had different opinions on the happiness at work at .05 statistical level. Nevertheless, the employees with different genders, ages, marital statuses, educational backgrounds, work experiences, and salaries, did not have different opinions on the happiness at work.

3. Of the organizational culture, the involvement culture ($\beta=.292$) significantly influenced on the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at .00 statistical level. The consistency culture ($\beta =.280$) and mission culture (CUL₄; $\beta =.272$) significantly influenced on the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at .01 statistical level with the correlation coefficient of .572; this meant that altogether they could be used to correctly predict the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization 57.20%. Nonetheless, adaptability culture (CUL₃) did not influence on the happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization.

4. These guidelines were given for developing organizational culture and happiness at work of the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization: the administrators should encourage the employees to comply with the organizational vision, values, and culture. Appropriate policies and good management should be imposed to help the employees to gain happiness at work. Job motives and quality of work life should be created and developed. Attention and care should be equally paid to all employees as much as possible.

Keywords: Happiness at work, employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	32
บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุข ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	122
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปรายผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะการวิจัย	150
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	161
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	162
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	186
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	190
ภาคผนวก ง สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	200
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	205
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	207
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา	212
ประวัติย่อของผู้วิจัย	215

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	82
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	85
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ	86
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ	87
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ	88
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ	89
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	90
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รายข้อ	91
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน รายข้อ ..	92
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ	93
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ รายข้อ	94
12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	95
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส	97
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา	98
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)	99
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง .	100
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	101
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	101
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	102
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด	103
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	107
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	109
25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	111
26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	113
27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน อัตราเงินเดือน	115
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	117
29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	118
30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 ประเภทวัฒนธรรมองค์การของ Denison, Cho and Young	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์การจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์การ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560)

การบริหารงานขององค์การในยุคปัจจุบันนั้น ในทุก ๆ องค์การจะเน้นเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์การอื่น ๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์การจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าทำงานได้อย่างมีความสุขด้วยเหตุนี้องค์การที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำ มีความรักในองค์การที่ทำอยู่จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมรอบข้าง ด้วย (ชินกร น้อยคำยาง, 2555, หน้า 14)

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์การในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์การนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559, หน้า 2)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้น จะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์การที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง, 2555, หน้า 16)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวหลักต้นก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทาง

ที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์การนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์การ การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้น และหนักขึ้นพนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Opener, 2003)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558, หน้า 1)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การ องค์การโดยทั่วไป จะมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ซึ่งในโลกของความเป็นจริงองค์การต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุปนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ รวมทั้งความสุขในการทำงานของ

พนักงานอีกด้วย ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหา วัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิตินพ ภูตะโชติ, 2559, หน้า 134)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการ บริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ในการ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่เป็นเขตชนบท คือพื้นที่ในจังหวัดที่อยู่ นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ซึ่งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดถือว่ามีส่วน สำคัญที่ทำให้บริการสาธารณะดำเนินไปได้ตามนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน จังหวัดที่มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญสำหรับการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน คือ บุคลากรในองค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทุนมนุษย์ที่เป็นหัวใจสำคัญที่สุดอันจะทำให้ องค์การนั้นประสบความสำเร็จ สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน องค์การก็จะได้เปรียบ ในเชิงแข่งขัน อยู่รอดและฟันฝ่าวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และวิธีการ รักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ คือ การทำให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness Workplace) เนื่องจากการทำงานเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ อย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ดังนั้น หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพ ของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้ง ในองค์การได้อีกด้วย (จรรยา ดาสา, 2557) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การก็นับได้ว่าเป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานและพัฒนาองค์การปัจจัยหนึ่ง เพราะเป็นกรอบ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ เป็นได้ทั้ง แรงผลักดันและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และเป็นตัวกำหนดทิศทางของ องค์การ ให้ขับเคลื่อนไปได้ ดังนั้น บุคลากรขององค์การจึงต้องมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน ให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมกับองค์การ เพื่อรองรับการสร้างสรรคและพัฒนา นวัตกรรมใหม่รวมถึงระบบสารสนเทศ บุคลากรจึงต้องมีการปรับแผนการทำงานเพื่อให้ เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์การ (เขาวชล ชุนแก้ว, 2551)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มีภารกิจหลัก คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจการในเขตจังหวัด และช่วยพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนำไปดำเนินการต่าง ๆ จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดงบประมาณ ปัจจุบันมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน ที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ปัญหาหนี้สินของพนักงานถือเป็นปัญหาหลัก และบั่นทอนต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ทำให้พนักงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้พนักงานต้องกู้ยืมเงินและบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานลดลง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2563)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการส่งเสริมทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การ หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี จะเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา อ่อนน้อม (2558) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 รวมทั้งงานวิจัยของ Santos (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานสถาบันอุดมศึกษาในประเทศโปรตุเกส พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่าอยู่ระหว่าง 0.40 และ 0.50) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญและสนใจในวัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์การจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงสนใจ

ศึกษาริวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การบริหารมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครหรือไม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไปในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้สูงขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การบริหาร และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. วัฒนธรรมองค์การบริหารมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การบริหารและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบริหาร และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.สกลนคร, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie D.W. Morgan (1970 อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)

2.1.1.6 ตำแหน่ง

2.1.1.7 สังกัด

2.1.1.8 อัตราเงินเดือน

2.1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย (แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การบริหารของ Denison (1990, P.205 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, (2553, หน้า 15))

2.1.2.1 วัฒนธรรมมีส่วนร่วม (Involvement Culture)

2.1.2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

2.1.2.3 วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)

2.1.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003)) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.2.2 ด้านความรักในงาน

2.2.3 ด้านความสำเร็จในงาน

2.2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

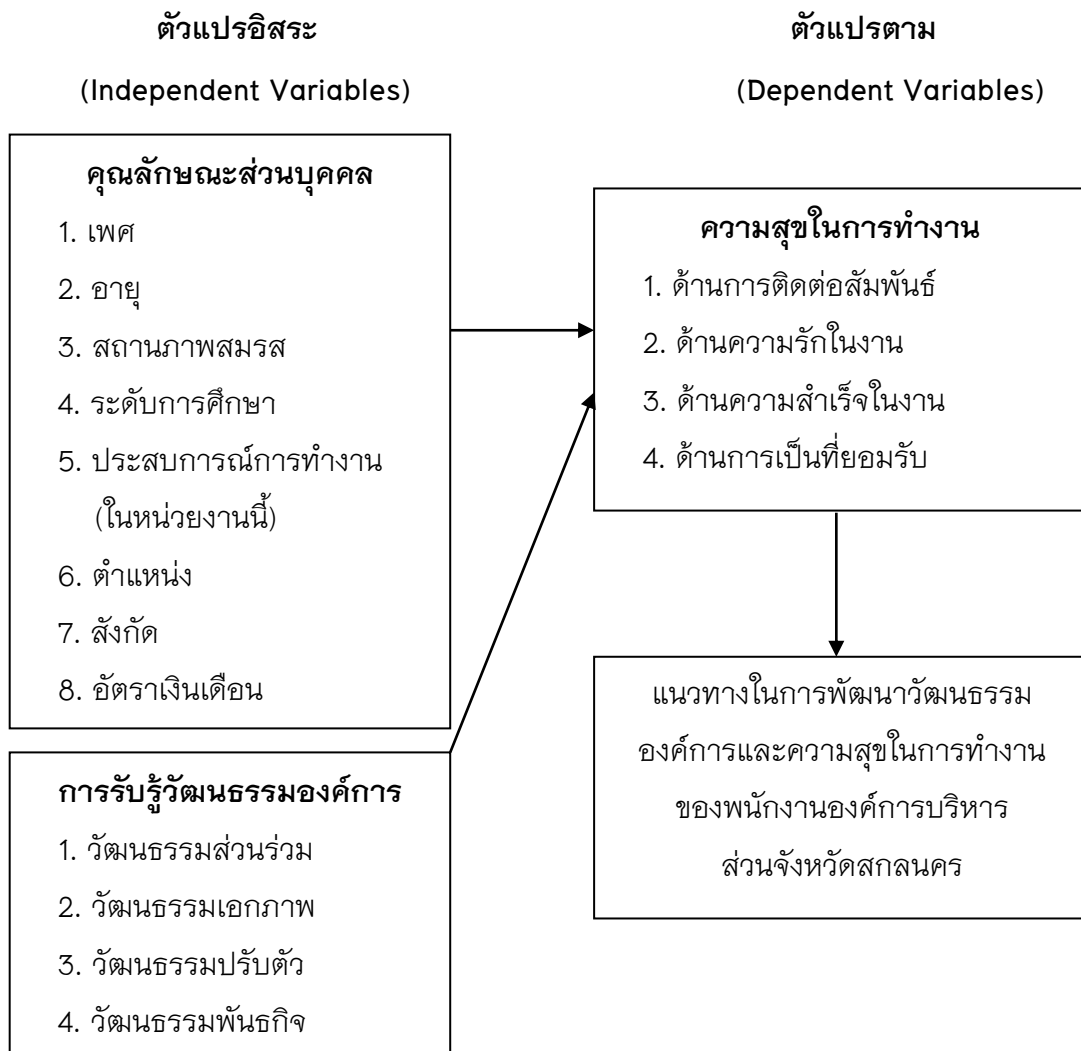
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน

พ.ศ. 2563–31 มกราคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P.35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐากรณ์, 2553, หน้า 15) และ 2) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง การรับรู้แบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติการณ์การแสดงของบุคลากรในองค์การ เพื่อยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ รวมถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกร่วมกัน สื่อความหมาย สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ ในงานวิจัยนี้คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่มีลักษณะองค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์การใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดี และมีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้อดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการ การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.2 ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน

ที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานมีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ตีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงาน

บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับและ

ความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

3. พนักงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับ

การแต่งตั้งให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

4.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุไม่เกิน 30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

4.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรส ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4.5 ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) หมายถึง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี

4.6 ตำแหน่ง หมายถึง ประเภทตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานจ้าง

4.7 สังกัด หมายถึง ส่วนราชการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ แบ่ง ออกเป็น 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สำนักงานการช่าง 3) สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4) กองคลัง 5) กองพัสดุและทรัพย์สิน 6) กองกิจการสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด 7) กองการเจ้าหน้าที่ 8) กองแผนและงบประมาณ 9) กองส่งเสริม คุณภาพชีวิต 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

4.8 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับจากเงิน งบประมาณหมวดเงินเดือน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001- 20,000 บาท 3) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001-40,000 บาท 5) 40,001-50,000 บาท 6) มากกว่า 50,000 บาท

5. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิด เห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน และผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุข ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้วัฒนธรรมองค์การ

และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมหลักและความเชื่อที่บุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกันและเข้าใจตรงกัน ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

องค์การต่าง ๆ ย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ แบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัตินั้นผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

Denison (1990, p. 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐาน

เหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่า จะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Chatman and Caldwell (1991, p.1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง รูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ คือชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Robbins (2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์การ และเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์การ

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

Robbins (2005) ได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์การ มีนักวิจัยเสนอแนะว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการด้วยกันที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการทำสิ่งใหม่และยอมรับความเสี่ยง
2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention of Detail) เป็นระดับที่พนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงถึงความแม่นยำ การวิเคราะห์ และการใส่ใจต่อรายละเอียด
3. การมุ่งผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับที่การจัดการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลที่ตามมามากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น

4. การมุ่งคน (People Orientation) เป็นระดับที่การจัดการใช้ในการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะมีต่อคนในองค์การ

5. การมุ่งทีม (Team Orientation) เป็นระดับที่กิจกรรมในงานถูกกำหนดขึ้นในระดับทีมมากกว่าในระดับบุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่คนจะมีความก้าวร้าวและแข่งขันกันมากกว่าการทำตัวแบบสบาย ๆ

7. ความมั่นคง (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมขององค์การเน้นที่การดำรงไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่แทนที่จะเน้นการเจริญเติบโต

Ravasi and Schultz (2006) ได้นิยามคำว่าวัฒนธรรมองค์การคือ ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์การด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้างค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้เป็นอย่างมาก

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 10) วัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียกรวม ๆ กันว่าเป็นคตินิยม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาของกลุ่มคนเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า องค์การจะดำเนินไปได้ ต้องอาศัยพลังความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ย่อมให้องค์การดำเนินไปได้ได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อย

หรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์การจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน และเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 211) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์การ รวมถึง พฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์การ มักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้อกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ ทำทนายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์การได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์การก็มี วัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

องค์การจะดำเนินไปได้ ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรง ร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การ ของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์การ เช่นนี้ ย่อม ทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรใน องค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึก ตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น

ยอมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดี ในเวลาที่รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี รูปะวิเชตร, 2554) และการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืนนั้น องค์การจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน นั่นคือ ค่านิยมขององค์การ นั่นเอง

อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งคลัคคอง และเคลลี (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นแบบหรือวิธีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียว ไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์การ เช่น ในกรณีที่องค์การมีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้น แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมี

ความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาตนเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์การทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์การ

3. จากผลงานการศึกษาของ พอล เบท และ เอ็มอีพี สลิคแมน (Paul Bate and M.E.P. Seligman) (1998) พบว่า วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์การ คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขาพบว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นมีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การ

นอกจากนี้ คำนาย อภิปรัชญาสกล (2560, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตการปฏิบัติ งานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ
2. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตนเองคนในองค์กรและถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ให้รับรู้เป็นวิถีคิด วิถีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน
3. วัฒนธรรมองค์การ กระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในยุคของการแข่งขันอย่างรุนแรงและไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน
4. วัฒนธรรมองค์การ มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกขององค์กร

5. วัฒนธรรมองค์กร จะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก

6. วัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

7. วัฒนธรรมองค์กร มีความเป็นนามธรรมและสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กรและคนในองค์กรได้วัฒนธรรมองค์กรที่ควรถือปฏิบัติ

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์การจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์การ

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

แต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดและบ่งชี้ถึงความแตกต่างของแต่ละองค์การ ดังนั้น หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การจึงมีลักษณะดังนี้ นิตีพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 142)

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่ง

2. วัฒนธรรมของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การจะเป็นตัวกำหนดและบ่งบอกถึงความแตกต่างจากองค์การอื่น

3. วัฒนธรรมองค์การจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น

4. วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม เกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติสำหรับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เป็นการชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

5. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบของสังคม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-Science) โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การ (Red Tape) ลักษณะองค์การที่มีวัฒนธรรมนี้ ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐราชการและเอกชนซึ่งค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองหรือ/และวัฒนธรรมองค์การหากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อความเจริญ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาวิธีใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การ การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย หลายส่วนงานมารวมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการที่มงานก็สลายไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด

3. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น จะสะท้อนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงานการใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารเพื่อทีมงาน

จะเป็นปัญหามาก การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน อาจจะเป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคน มาร่วมทีมได้ แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมากและบ่อยครั้ง การตัดสินใจในที่ประชุมอาจไม่เป็น เอกฉันท์หรือเด็ดขาด เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนซึ่งไม่สามารถบังคับ ให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุม

4. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) เป็นองค์การหรือ หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถนำพาองค์การ พินฝ่าปัญหาอุปสรรคและพายุเศรษฐกิจธุรกิจแข่งขันในยุคปัจจุบันได้โดยตลอดรอดฝั่งผู้นำ จะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล หน่วยงานที่ตั้งหรือก่อเกิดขึ้นใหม่ต้องการ วัฒนธรรมและผู้บริหารที่เป็นผู้นำเช่นนี้ ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถ ของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ มี ความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์การ กำลังคนใน วัฒนธรรมเช่นนี้จะมีการจัดสรรคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มี อัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้เป็นตัวหนุน การดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการด้านต่าง ๆ ขององค์การโครงสร้างขององค์การก็กะทัดรัด แต่ครอบคลุมมีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้รวดเร็ว รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหาร การตัดสินใจบางอย่างอาจดูว่า โหดร้ายและไม่คิดถึงจิตใจของบุคคลหรือไม่ยุติธรรม แต่เหมาะสมและจำเป็นต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะหมดไปเมื่อมีการ เปลี่ยนผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุดหรือองค์การถูกขายไปหรือไปรวมกับองค์การอื่น ดังปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์

วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน การที่จะนำ วิธีการหรือวัฒนธรรมองค์การแบบหนึ่งไปใช้ในอีกแบบหนึ่งเป็นไปได้เสมอ และอาจเป็น การเสริมจุดอ่อนของแต่ละแบบก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในแต่ละองค์การนั้น ๆ ว่า สามารถและดำเนินการอะไรอย่างไร การผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โดยการ เรียนรู้จากประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะเป็นผลดีกว่าที่จะยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์การแบบใดแบบหนึ่งโดยตลอด การบริการประชาชนโดยหน่วยงานรัฐ หากนำ วัฒนธรรมองค์การแบบที่ผลงานหรืองานและแบบผู้นำมาช่วยเสริมจะเป็นการดีกว่า

ในการทำงานเดียวกันวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นและอาจนำวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นไปช่วยเสริมในบางจุดบางงานก็ได้

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การนั้น เราไม่สามารถที่จะกำหนดเป็นรูปแบบที่ชัดเจนได้ เนื่องจากในแต่ละองค์การก็จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับรูปแบบการดำเนินธุรกิจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมไปถึงลักษณะขององค์การนั้น ๆ แต่หากพูดถึงภาพกว้าง ๆ ของธุรกิจโดยทั่วไปแล้ว จะมีองค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์การที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกองค์การ ดังต่อไปนี้

1. คุณค่าในองค์การ (Core Value)

นี่คือหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์การเลยทีเดียว คุณค่าขององค์การนั้นอาจเป็นแก่นวิถีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์การเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุก ๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ

2. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย

การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน สามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ เช่น สันทนาการ การแข่งกีฬาภายในองค์การ รวมไปถึงการออกจัดกิจกรรมนอกสถานที่ขององค์การ เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์การเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

3. ชื่นชมคนทำดี

กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ ควรหมั่นสังเกตบ่อย ๆ ว่ามีใครในองค์การที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีก

ในครั้งต่อ ๆ ไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน

กุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง เช่น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

5. เอาใจใส่พนักงาน

ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญาหรือวันสำคัญอื่น ๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ ในทุก ๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

6. ส่งเสริมการเรียนรู้

พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น

7. สร้างความต่อเนื่อง

ไม่ว่าองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่มีเกิดประโยชน์ใด ๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่าง ๆ ก็ต้องมีการบ่อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา

8. รับรู้ประวัติความเป็นมา

ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบ ไทโชน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวัน ปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขาารู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

1. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรของ Denison and Spreitzer (1991) วัฒนธรรม องค์กรในทัศนะของ Denison and Spreitzer (1991, pp. 1-21) ได้อ้างถึงกรอบแนวคิด ค่านิยมของการแข่งขัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรกเป็นมิติของความยืดหยุ่น ซึ่งการ มุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความเป็นปกติวิสัย ส่วนการมุ่งเน้นการ ควบคุมจะสะท้อนถึงความมั่นคงและการควบคุม มิติที่สอง เป็นมิติของสภาวะการณ์ภายใน และสภาวะการณ์ภายนอกองค์กร การให้ความสำคัญกับสภาวะการณ์ภายใน (Internal focus) จะเน้นการบำรุงรักษาและการปรับปรุงองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต ส่วน องค์กรที่มุ่งเน้นสภาวะการณ์ภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่กระชับระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป้าหมายของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์กร ให้ความสำคัญกับ กระบวนการภายในองค์กร

1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์กร เน้นเรื่องการเจริญเติบโตระยะเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิของทรัพยากร รวมถึง การให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรแต่มุ่งเน้นในเรื่อง การควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรแต่มุ่งเน้นในเรื่องการ

คงคุม เช่น ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้น เกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน (Coordination) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใน (Internal Efficiency) รวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

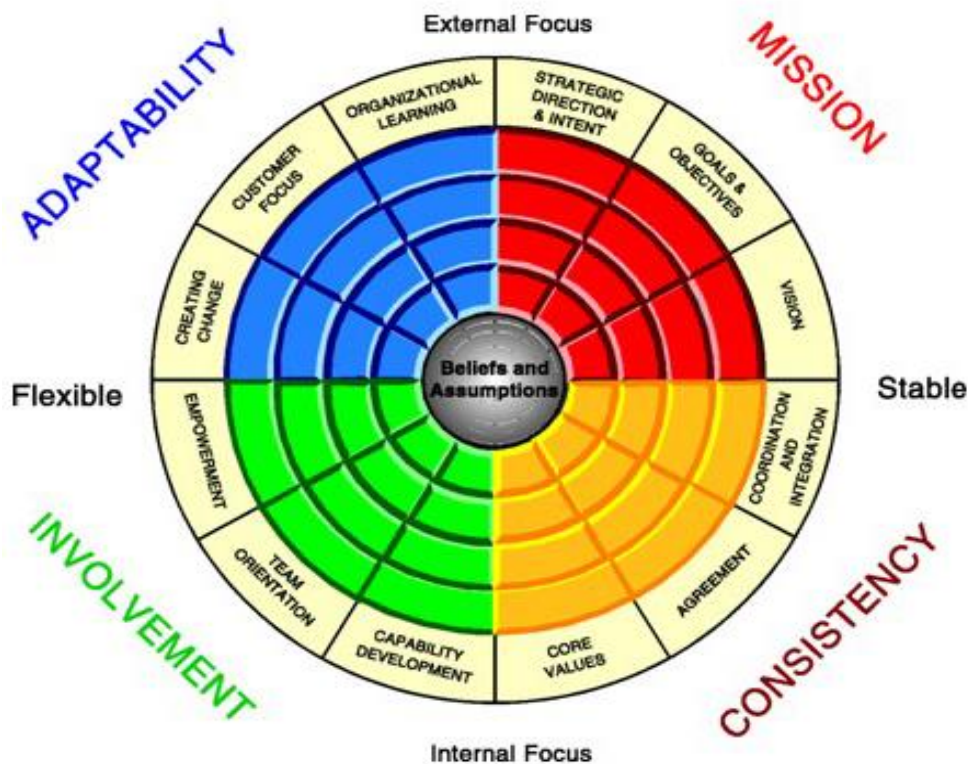
2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ (Cameron and Quinn (1999) (Cameron and Quinn (1999) ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ มีรากฐานการพิจารณาว่า ประสิทธิภาพขององค์การจำแนกได้ 2 มิติ ที่มีลักษณะในเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน มิติแรกเป็นการแข่งขันระหว่างการเน้นความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพความเป็นระเบียบและการควบคุม มิติที่สองเป็นการแข่งขันระหว่างการเน้นภายในองค์การ การบูรณาการและความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลายและการแข่งขัน เมื่อนำทั้งสองมิติมารวมกันก็จะกลายเป็นสี่มุม แต่ละมุมมีกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกัน และสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) เป็นการเน้นภายในและบูรณาการกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 2) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นการเน้นภายนอกและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ และ 4) วัฒนธรรมลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เป็นการเน้นภายในและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การของ (Cameron et al.1999, pp. 40-44) พบว่า เกินกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การพบว่า เมื่อองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นนักตรวจตรา (Monitor) และเป็นนักจัดระเบียบ (Organizer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตรงเวลา (Timeliness) การทำงานไม่ติดขัด (Smooth Functioning) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรม

การตลาด (Market Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก (Hard-Drive) เป็นนักแข่ง (competitor) และเป็นนักผลิต (Producer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด (Market Share) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการชนะคู่แข่ง (Beating Competitors) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ฝึกสอน (Mentor) เป็นผู้ปกครอง (Parent) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ความเหนียวแน่น (Cohesion) ความจงรักภักดี (Morale) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development of Human Resource) เมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovator) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Cutting-Edge Output) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการเติบโต (Growth)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การแบบการแข่งขันค่านิยมของ (Cameron and Quinn (1999) มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) กล่าวคือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) สามารถเทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) 2) วัฒนธรรมชั่วคราว (Adhocracy Culture) เทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) 3) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) และ 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เทียบได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991)

ต่อมา Denison and Neale (1996, p.9) ได้ขยายตัวแบบเดิมออกไปและได้มีการพัฒนาตัวแบบที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นโดย Denison, Cho and Yong (2000, p.1) โดยตัวแบบนี้ได้เพิ่มมิติย่อย 3 ด้านในแต่ละคุณลักษณะทำให้รวมทั้งหมดเป็น 12 มิติ (พิชาย รัตนติลล ฌ ฎีเก็ด, 2552, หน้า 24) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ประเภทวัฒนธรรมองค์การของ Denison, Cho and Young
ที่มา : Denison and Haaland and Goelzer (2003, p.209)

จากภาพสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ (พิชาย รัตนดิกลง ฤ เกิด, 2552, หน้า 43)

ประการแรก คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการการทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงานและมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่ององค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับการเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริการจัดการ

ด้วยตนเองมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหารและบุคลากร มีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การบุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกันบุคลากรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับ หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองมีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่สอง คือ วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูงมีการประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลาง ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูงองค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมเอกภาพ คือ ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) ค่านิยมแกนกลางแสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่นมีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคลากรละเมิดหรือละเลยค่านิยมแกนกลางจะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์การและมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดถูกการตกลงร่วมแสดงออกโดยการที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่ายเมื่อมีความเห็นแตกต่างกันแม้ประเด็นนั้นจะเป็นประเด็นปัญหาที่เพียงใดก็ตามบุคลากรในองค์การสามารถร่วมกันกำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำความร่วมมือและการประสานบูรณาการแสดงออกโดยที่องค์การมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้บุคลากรจากฝ่ายหรือสาย

งานที่แตกต่างกันมีทัศนหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกันมีความง่ายในการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และมีการเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประการที่สาม คือ วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) จากการศึกษาองค์การต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกดังนั้นการปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) การสร้างการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญคือการทำงานที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีการนำวิธีการทำงานที่ใหม่มาใช้หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องฝ่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีการเน้นผู้รับบริการมีลักษณะสำคัญ คือ มีการนำข้อเสนอแนะข้อผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงานบุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของรับบริการรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรง การเรียนรู้ขององค์การมีลักษณะสำคัญคือมีการสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ให้ความสำคัญกับการสรุปบทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายต่างทราบว่าจะทำอะไรบ้าง

ประการที่สี่ คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบมีพันธกิจ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นมีลักษณะสำคัญคือการทำงานที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาวพันธกิจมีความ

ชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถเป็นจริงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจว่ามีสิ่งใดที่ควรต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาววิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นอย่างไรในอนาคตผู้นำที่มีทัศนะยาวไกลวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจแก่บุคลากรรวมทั้งองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายระยะสั้นโดยที่ไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison and Haaland and oelzer (2003, p. 209) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ดังนั้น การจะทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นงานก็ถือเป็นส่วนสำคัญในชีวิตที่จะทำให้มีความสุขได้ ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การต้องการที่จะให้เกิดขึ้นเพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะมีความรู้สึกทางบวกต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

พรรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จิรา เต็มจิตธอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่าการที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกัน

กันในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มี
ความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว
และมีความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็น
เป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขพ้นและมีความพึงพอใจที่ได้
ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะ
ทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึง
อารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน
สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองของความต้องการของตนเอง
ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Opener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่าง
มีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจก
บุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ
ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต
และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความ
เป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริม
ให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึง
พอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพัน
กับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว
เขาจะมีความสุขและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กร
เมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบ
ความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับ
ความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรใน
ระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้น
การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานใน
ระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนัก

ขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้า มีความสุขเช่นเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จิราภรณ์ ภูสมบุญ (2556) ได้อ้างถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ Warr ว่าประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ
2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเข้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา
3. ความสบายใจในการปฏิบัติงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเข้าใจต่ำ

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานของ Manion ว่าความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (สมิต สัจฉกร, 2549)

1. ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนานสร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้สนองตอบความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ

Franken (2002) กล่าวถึง วิธีที่เป็นความต้องการสำหรับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความสุขและความสำเร็จในองค์การ คือ

1. การเพิ่มขึ้นหรือการขยายเข้าสู่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
2. การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน หรือบุคคลในสังคมให้มีความลึกซึ้งเพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้เกิดการแข่งขันในระหว่างกิจการ และมีการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันภายในแต่ละองค์การ
4. การเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคคลากรให้เกิดความรับรู้และภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเองและขององค์การ

Show and Simus (1998) กล่าวว่า นักจิตวิทยาทั้งสองท่านได้ให้ข้อเสนอแนะถึงหนทางที่จะช่วยให้การทำงานในยุค ให้เป็นสุขและมีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. รู้จักคุณค่าของตัวเอง (Value yourself property) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะด้านไหนอย่างไร รู้จักประเมินตนเอง สามารถทำอะไรได้แค่ไหน

2. ทำสิ่งธรรมดาให้เป็นสิ่งไม่ธรรมดา (Make the ordinary extraordinary) เป็นการทำให้การทำงานทุกวันให้เป็นสิ่งแปลกใหม่และมีคุณค่า
3. อย่าหมดกำลังใจกับความล้มเหลว (Don't zero in on your failure) เพราะเป็นการคิดที่จะทำให้ท้อแท้และหมดกำลังใจ
4. อย่าโกรธง่าย (Don't below up at anybody) เพราะการใช้อารมณ์มีแต่จะทำให้ผู้คนรอบตัวรังเกียจ
5. อย่าดื่มสุรา (Don't drink) การดื่มสุราทำให้เสียบุคลิกภาพและสมรรถภาพในการทำงานลดลง
6. ถ้ามีเรื่องเลวร้าย (When thing seem black) อย่าหมดกำลังใจ
7. ปรึกษากับเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ (Talk it over with a friend of a professional) เพราะอาจมีอะไรดี ๆ เตือนสติเราได้
8. หาเวลาที่เป็นสุข (Set happy hour) อาจเป็นเวลาที่ทำให้เราพอใจ ทั้งอยู่คนเดียวมีคนอื่นอยู่ หรือหางานอดิเรกที่เราชอบทำ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความกดดัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 173-178)

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุขและยิ่งมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น
2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข
3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอว์โมนีมีความสมดุลมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีความสุข
4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตา

ในสังคมได้มากกว่า

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดี ทำให้คนมีความสุข ได้แก่ ความรู้สึกไว้นือเชื่อใจของคนในสังคม

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือปรัชญาแนวคิดการใช้ชีวิต

ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
2. มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การมากขึ้น
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว และชุมชนเป็นประชากรที่มีคุณค่า

ประโยชน์ต่อองค์การ

1. ผลผลิตสูงขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์การ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่
5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การ
6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานรักองค์การมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงาน

ที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุที่ได้รับการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์การ คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจายอันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน
2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงานคือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้นกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน
3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก
4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังนี้

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. สนับสนุนสภาพำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาพำบล
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 4 ให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่ องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น
5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
6. การจัดการศึกษา
7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
 16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
 24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 2.5 สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 2.6 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - 2.7 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - 2.8 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือ กฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 2.9 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากภาษีชนิดต่าง ๆ ที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ บางส่วนมาจากภาษีบางชนิดที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บเองแล้ว จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม จัดเก็บโดยกรมสรรพากร ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน จัดเก็บโดยกรมการขนส่งทางบก ค่าภาคหลวงแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม โดยกรมทรัพยากรธรณี เป็นต้น และบางส่วนมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ซึ่งการจัดเก็บภาษีดังกล่าว เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษี ดังนี้

1. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน และก๊าซปิโตรเลียมไม่เกินลิตรละห้าสตางค์ ยาสูบไม่เกินมวนละห้าสตางค์

2. ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากผู้พักในโรงแรม ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละสิบ

4. ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บในอัตราร้อยละศูนย์ กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บในอัตราอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

5. ค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

การกำกับดูแล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักการการกระจายอำนาจโดยรัฐบาลกลางที่มุ่งกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้บริหารมาจากเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่หรือโดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัด การควบคุมกำกับดูแลจึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนด คือ

1. ระดับกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับรายงานมา เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับการยับยั้งการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัด การสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการกำกับดูแลตาม พระราชบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ซึ่งสามารถแยกประเภทการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

- การกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.

2540

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน

ท้องถิ่น

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการพัฒนารายได้ท้องถิ่น

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการเงินการคลังและการงบประมาณท้องถิ่น
- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการตรวจสอบการคลังท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงได้จัดตั้งขึ้นโดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ซึ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด รวมทั้งสิ้นประมาณ 9,605 ตารางกิโลเมตร จำนวน 18 อำเภอ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และได้แบ่งโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) สามารถแยกให้เห็นได้ดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหาร

- 1.1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บริหารสูงสุด
- 1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 คน
- 1.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน
- 1.4 รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน
- 1.5 ส่วนราชการ
 - 1.5.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 1.5.2 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 1.5.3 กองแผนและงบประมาณ
 - 1.5.4 กองคลัง
 - 1.5.5 สำนักการช่าง
 - 1.5.6 สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 1.5.7 กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - 1.5.8 กองพัสดุและทรัพย์สิน
 - 1.5.9 กองการเจ้าหน้าที่

1.5.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. ฝ่ายนิติบัญญัติ

2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บริหารสูงสุด

2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน

2.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 36 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล และ 3) ศึกษาแนวทางเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านฐานะ เศรษฐกิจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มี 3 ด้าน คือ

1) ด้านงาน 2) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชดังนี้

3.1 ด้านงาน วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยี 3) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ 4) สร้างมาตรฐานและเครื่องมือวัดผลงานอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) กระตุ้นให้บุคลากรรักเกียรติศักดิ์ศรีและอาชีพ 3) จัดหาสวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้างที่ เป็นธรรม และ 4) เน้นการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงาน และสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว

จิราภรณ์ ภูสมบูรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Warr ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนระดับมาก และด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ในการศึกษาคั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เชิงสถิติพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน หาค่า t-test (independent t-test) ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขา อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพด้านสภาพแวดล้อม

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557, บทคัดย่อ) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรชัชไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และความสุขของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความสุขของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ซีรชัชไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ทั้งหมดจำนวน 128 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติที่วิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี และเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีมติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมติเน้นมิติสัมพันธ์ มติเน้นสังคมจะแห่งตน และมติเน้นให้ความสำคัญตามลำดับ 3) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน 5) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม (Y) จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพล ได้แก่ มติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร (X_3) และมติเน้นความสำเร็จ (X_1) ตามลำดับ ร่วมกันสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 50.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ตรรกพร สุขเกษม และคณะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร และ 4) เพื่อศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขของบุคลากรทั้ง 9 มิติ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ไครสแควร์ (Chi-Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันและคาดหวังของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมปัจจุบันกับวัฒนธรรมที่คาดหวัง พบว่า วัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นคือ แบบครอบครัวและแบบเฉพาะกิจ ส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จและแบบลำดับชั้น มีการเปลี่ยนแปลงลดลง

2) การศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า 2.1) ระดับความสุขในภาพรวม มีระดับความสุข ในเกณฑ์ “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม 71.79 2.2) พิจารณารายมิติตามความสุข พบว่า มิตินี้มีระดับความสุขในเกณฑ์มีความสุขอย่างยิ่ง มี 2 มิตินี้คือ มิติจิตวิญญาณดีและมิตินี้ใฝ่รู้ดี ส่วนมิตินี้ที่ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำสุดคือ มิตินี้สุขภาพเงินดี 2.3) พิจารณารายมิติตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ พบว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ “มีความสุขอย่างยิ่ง” รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ลำดับชั้น และเฉพาะกิจ ตามลำดับ มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ “มีความสุข” 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับความสุขด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) การศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า วัฒนธรรมเด่นของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร มีวัฒนธรรมเด่นขององค์กรเป็นแบบครอบครัว มีรูปแบบกิจกรรมในการสร้างสุข 8 มิตินี้คือ มิตินี้สุขภาพดี ดำเนินกิจกรรมการให้บริการสปอร์ตคลับ มิตินี้ผ่อนคลายดี ดำเนินกิจกรรมการพาบุคลากรไปพักผ่อนท่องเที่ยวประจำปี มิตินี้จิตวิญญาณดีดำเนินกิจกรรมการจัดตั้งชมรมพุทธศาสนานในองค์กร มิตินี้ใจดี ดำเนินกิจกรรมการจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ มิตินี้ครอบครัวดี ดำเนินกิจกรรมการจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มิตินี้ใฝ่รู้ดี ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง และมิตินี้สุขภาพเงินดี ดำเนินกิจกรรมการให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร

วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และ 4) เพื่อศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ

วิจัย คือ บุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขของบุคลากรทั้ง 9 มิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสถานประกอบการ พบว่าวัฒนธรรมองค์กร ปัจจุบันและคาดหวัง ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมปัจจุบันกับวัฒนธรรมที่คาดหวัง พบว่า วัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น คือ แบบแบบเฉพาะกิจ ส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จและแบบลำดับชั้น มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 2) การศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการ พบว่า 2.1) ระดับความสุขในภาพรวม มีระดับความสุข ในเกณฑ์ “มีความสุข” เป็นระดับความสุข ตามเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม 63.85 และเมื่อพิจารณารายมิติความสุข พบว่าทุก มิติมีระดับความสุข ในเกณฑ์ “มีความสุข” 2.2) บุคลากรในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากที่สุด ในเกณฑ์ “มีความสุข” ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรลำดับจากมากไปน้อย คือ แบบครอบครัว แบบลำดับชั้น และแบบมุ่งความสำเร็จ 3) ระดับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี การงานดี มีความสัมพันธ์ระหว่างกับ วัฒนธรรมองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4. การศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสถานประกอบการ พบว่า วัฒนธรรมเด่นของสถานประกอบการ เป็นแบบครอบครัว มีรูปแบบกิจกรรมในการสร้างสุข 8 มิติ มีวัฒนธรรมเด่นขององค์กรเป็นแบบครอบครัว มีรูปแบบกิจกรรมในการสร้างสุข 8 มิติ คือ มิติสุขภาพดีดำเนินกิจกรรมกิจกรรมการจัดกีฬาสมัครเล่น ผ่อนคลายดี ดำเนินกิจกรรมการจัดปาร์ตี้ ฉลองในเทศกาล มิติจิตวิญญาณดีดำเนินการสอนหลักธรรมทางศาสนา มิติน้ำใจดี ดำเนินทุกกิจกรรม ที่มีการวิจัย มิติครอบครัวดี ดำเนินกิจกรรมการจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มิติใฝ่รู้ดี ดำเนินกิจกรรมการพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มิติสังคมดี ดำเนินกิจกรรมกิจกรรมที่มุ่ง สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร การสื่อสารกับชุมชนรอบๆ องค์กร และมิติสุขภาพ เงินดี ดำเนินกิจกรรมการให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ค้น

พบว่าการสร้างสุขในองค์กรควรเริ่มจากการสร้าง “คน” หากคน เก่ง ดี มี สุข แล้ว องค์กร จะได้ประสบความสำเร็จทั้งในมุมมองการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ตลอดจนการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเพิ่มผลกำไร และเป็นที่ยอมรับในวงการธุรกิจเดียวกัน สำหรับสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม สิ่งทอ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สามารถดำเนินการเพื่อสร้างสุขในองค์กรโดยการจัด กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลากรหรือพนักงานในองค์กรเพื่อก่อให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ ผ่อนคลายความเครียด และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ ครอบครัว ตลอดจนจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึง สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพสังคม เป็นต้น

อัจฉรา กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนพัฒนาซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชันมือถือ ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรว่ามีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติตามความเป็นกลุ่มนิยม มิติตามความเป็นหญิง มิติตามความเป็นชาย อยู่ในระดับที่สูง สำหรับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยที่พนักงาน มีความสุขอยู่ในระดับดี คือ ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ/ปัญญา/การฝึกฝน ปัจจัยหัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน/ลูกค้า/บุคคลที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม 2. พนักงานมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร มิติตามปัจเจกนิยม มิติตามความเป็นหญิง กับความสุขในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นปัจเจกนิยมสูงมากเท่าไร อาจส่งผลให้มีความสุขในการทำงานต่ำลง และหากพนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นหญิงสูง ก็อาจมีความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วยเช่นกัน 3. พนักงานมีการรับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรมิติตามความรับผิดชอบในงาน มิติตามการให้ ความสนับสนุนและความอบอุ่น กับความสุขในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้ บรรยากาศองค์กรมีความรับผิดชอบในงานสูง อาจมีความสุขในการทำงานสูงตาม เช่น เดียว กับพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรให้การให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น สูง อาจมีความสุขในการทำงานสูงตามเช่นเดียวกัน

วัชระ ขำเลิศ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 113 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test แบบ Independent และ F-test แบบ One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และเป็นข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจและด้านการเป็นที่ยอมรับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกลางกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญากระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในทุกด้านคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ

มัณฑนา อ่อนน้อม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 243 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่ง ทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ทยา ยันตะบุษย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และเพื่อนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจากแบบสอบถามบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยจำนวน 1,680 ชุด จาก 280 อบต. โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.449–0.960 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .053) ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทหานายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.79 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดย Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ สุขภาพองค์การ

ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านจำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

พิรอรอง โชติธรรมกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 311 คน โดยแบ่งความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามคะแนนพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center จำนวน 400 คน โดยมีปัจจัยที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr ผลการศึกษาพบว่าพนักงานคิดเห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ (ความสบายใจ) ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ 2. เพื่อนำผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข ในลำดับต่อไป ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้แก่ ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำนวน 68 คน แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูและ

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 เพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 23-30 ปี คิดเป็นจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ครู และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุดคือระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 92.65 ตามลำดับจำแนกตามสายงาน พบว่า ครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 0-2 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ส่วนระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ตามลำดับ

ตติยา ผาสุข (2559, หน้า 125) ได้ทำการวิจัย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามความตั้งใจ คงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของ ไชเบล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสใน

การเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางลบ ($r = -.306$; $p < .01$, $r = -.255$; $p < .01$, $r = -.152$; $p < .05$) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก ($r = .224$; $p < .01$) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .031$, $p > .05$)

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก ($r = .430$; $p < .01$)

4. ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .489$; $p < .01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .592$; $p < .01$, $r = .309$; $p < .01$, $r = .499$; $p < .01$, $r = .140$; $p < .05$) และความพึงพอใจในงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .050$, $p > .05$)

5. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = -4.446$; $p < .01$, $Z = 2.786$; $p < .01$) และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = -5.767$; $p < .01$, $Z = 6.404$; $p < .01$)

6. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = 4.230$, $p < .01$)

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มี 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุข 9 ด้าน ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ความรู้อดี) Happy Money (การเงินดี) และ Happy Work-life (การงานดี) โดยมีกลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

นพดล ไชยสุระ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และ

ประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72 df = 29 P-value = 0.99 RMSEA = 0.13 CN = 672.09 GFI = 0.99 AGFI = 0.96) และ 3) แนวทางพัฒนา ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วยพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

ธัญญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบอีกว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

พรรณปพร สื่อกกลาง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) 2) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj} = .241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 24.173$, $P < .01$) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีค่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj} = .582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 77.289$, $P < .01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ .220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

งานวิจัยต่างประเทศ

Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนคน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

Lykken and Tellegen (2003) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนงานการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Denison (2003, P. 3-A) ได้ศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลเพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล

จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัทเพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

Dicrendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำทรมานมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง

Aziz, Mustaffa, A.Samah & Yusos (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงานของนักวิชาการประเทศมาเลเซีย (Personality and Happiness among academicians in Malaysia) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน ซึ่งวิธีการสำรวจได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของเขตของความสุขในแง่ของอารมณ์ และความรู้ความเข้าใจในช่วงของชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบในการเพิ่มความสุขยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะบุคลิกภาพด้านความน่าพอใจ ความซื่อตรง และการเปิดกว้างซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับความสุข ในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์มีผลกระทบทางลบต่อความสุข

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้าย คือ สังคมให้การยอมรับองค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์การ โดยการที่คนในองค์การมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์การมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P.35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ 2) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie D.W. Morgan (1970 อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับ
	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับ
ปานกลาง	
	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย
	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับ
น้อยที่สุด	

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับ
		มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับ
ปานกลาง		
	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับ
น้อยที่สุด		

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร นิตยสารเฉพาะ และ
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของ
แบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) 2) แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว

โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

5.4 นายสมัย โปธิทองดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5.5 นายวิชานัน หล่อประดิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนา
ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา เลขที่
ใบรับรอง 001/2564 ลงวันที่ 5 มกราคม 2564

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรในเทศบาลนคร
สกลนคร จำนวน 30 ชุด

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

- เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย
 r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก
 R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

- 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.398-0.856
- 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.402-0.856
- 3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.398-0.842

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .859

2) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .886

3) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนครได้ค่าความเชื่อมั่น .895

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมาย ของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและ การลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบ สอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำ แบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ
ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (แบบสอบถามตอนที่ 2) 2) ความสุขในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (แบบสอบถามตอนที่ 3) ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พิณีจ, 2554,
หน้า 155) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการ
พัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test)

4.2 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x\sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง
 $(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง
 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง $+1.00$ โดยมี

รายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
 3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552)
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรง

4.3 การศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i$$

หรือจะได้ว่า

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยจะหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายสมัย โพธิทองดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. นายอุลิต บุญนาค รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. นางสาวปรีญา เกาต์ชาลี หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. นางสาวรุ่งนภา ทูมมาจันทร์ ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
5. นางสาวกนกพัชร์ แก้วศรีไตรย์ ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
6. นางจิรารัตน์ กาญจนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
7. นายวิชานันท์ หล่อประดิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
8. นางนิตยา พบกิ่ง ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
9. นายประจบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
10. นางจิตนา วงศ์สุน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
11. นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยยา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
12. นางวรรณภา เสาร์โสภิต หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

14. ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญา
ดุขฎฐิบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

15. นายจรัสพงศ์ คำดอกกรับ ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
และผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน รวมเป็น 20
ท่าน ในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากการสัมภาษณ์
แล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่ม
ประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TCUL	แทน	ผลรวมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร
CUL ₁	แทน	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL ₂	แทน	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL ₃	แทน	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL ₄	แทน	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
THAP	แทน	ผลรวมของความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
HAP ₁	แทน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์
HAP ₂	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
HAP ₃	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
HAP ₄	แทน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=254)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	100	39.37
- หญิง	154	60.63
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	65	25.59
- อายุ 31-40 ปี	96	37.80
- อายุ 41-50 ปี	70	27.56
- อายุ 51-60 ปี	23	9.06
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	117	46.06
- สมรส	120	47.24
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	6.69
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	19.69
- ปริญญาตรี	168	66.14
- สูงกว่าปริญญาตรี	36	14.17

ตาราง 1 (ต่อ)

(n=254)		
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)		
- 1-5 ปี	102	40.16
- 6-10 ปี	59	23.23
- 11-15 ปี	51	20.08
- มากกว่า 15 ปี	42	16.54
6. ตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	114	44.88
- ลูกจ้างประจำ	8	3.15
- พนักงานจ้าง	132	51.97
7. สังกัด		
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	17	6.69
- สำนักการช่าง	58	22.83
- สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	55	21.65
- กองคลัง	28	11.02
- กองพัสดุและทรัพย์สิน	20	7.87
- กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	16	6.30
- กองการเจ้าหน้าที่	13	5.12
- กองแผนและงบประมาณ	19	7.48
- กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	22	8.66
- หน่วยตรวจสอบภายใน	6	2.36

ตาราง 1 (ต่อ)

(n=254)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
8. อัตราเงินเดือน		
– ไม่เกิน 10,000 บาท	37	14.57
– 10,001-20,000 บาท	138	54.33
– 20,001-30,000 บาท	39	15.35
– 30,001-40,000 บาท	33	12.99
– 40,001-50,000 บาท	5	1.97
– มากกว่า 50,000 บาท	2	0.79
รวม	254	100.00

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 66.14 มีประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) จำนวน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.16 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 สังกัดสำนักการช่าง มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 2-6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=254)

ด้าน ที่	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.86	0.63	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.77	0.67	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.74	0.72	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.81	0.72	มาก
รวม		3.80	0.64	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.81$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	3.82	0.81	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	3.85	0.73	มาก
3	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	3.92	0.79	มาก
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการทำงานเป็นทีม	3.94	0.81	มาก
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.85	มาก
รวม		3.86	0.63	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความชัดเจนของค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมองค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.69	0.81	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	3.77	0.82	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	3.85	0.80	มาก
4	หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	3.71	0.78	มาก
5	หน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.80	0.79	มาก
	รวม	3.77	0.67	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความชัดเจนของค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	3.85	0.86	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างจริงจัง	3.71	0.87	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	3.80	0.80	มาก
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.68	0.87	มาก
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม	3.67	0.86	มาก
6	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการตอบสนองของผู้รับบริการ	3.73	0.90	มาก
รวม		3.74	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความชัดเจนของเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.80	0.82	มาก
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.83	0.86	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	3.78	0.79	มาก
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.83	0.82	มาก
รวม		3.81	0.72	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงาน

ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์การบริหารส่วนจังหวัด
มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต ($\bar{X} = 3.78$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 7-27

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=254)

ด้าน ที่	ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.93	0.66	มาก
2	ด้านความรักในงาน	4.03	0.70	มาก
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.06	0.66	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.95	0.65	มาก
รวม		4.00	0.61	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.03$)
ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์
($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์
รายชื่อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.93	0.76	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันทำงานจน เกิดสังคมการทำงานขึ้น	3.85	0.82	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนทนาพูดคุยอย่าง เป็นมิตร เกิดมิตรภาพที่ดีในการทำงาน	3.94	0.82	มาก
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความ ปรารถนาดีต่อกัน	3.99	0.79	มาก
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	3.97	0.75	มาก
รวม		3.93	0.66	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก
และความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนการทำงาน
ร่วมกับคนอื่น ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน
ร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน รายข้อ
(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ	4.08	0.78	มาก
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	4.03	0.78	มาก
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.03	0.81	มาก
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	4.12	0.77	มาก
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่ หน่วยงานอื่น	3.89	0.97	มาก
รวม		4.03	0.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น
($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน
รายชื่อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.76	มาก
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	4.06	0.84	มาก
3	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.94	0.82	มาก
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	4.00	0.76	มาก
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.11	0.70	มาก
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	4.06	0.78	มาก
รวม		4.06	0.66	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ
รายชื่อ

(n=254)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน	3.94	0.78	มาก
2	ท่านได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ	3.89	0.76	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.92	0.77	มาก
4	ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.73	มาก
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	3.93	0.77	มาก
	รวม	3.95	0.65	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 3.89$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน รายละเอียดดังตาราง 12-35

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
		ชาย (100 คน)	หญิง (154 คน)		
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.89	3.96	-.782	.435
2	ด้านความรักในงาน	4.01	4.04	-.384	.701
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.02	4.08	-.768	.443
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.89	3.99	-1.197	.233
รวม		3.96	4.02	-.838	.403

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.693	3	.231	.532	.661
	ภายในกลุ่ม	108.569	250	.434		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.242	3	.081	.165	.920
	ภายในกลุ่ม	122.706	250	.491		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.609	3	.203	.465	.707
	ภายในกลุ่ม	109.099	250	.436		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.525	3	.175	.405	.749
	ภายในกลุ่ม	107.889	250	.432		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.301	3	.100	.267	.849
	ภายในกลุ่ม	93.857	250	.375		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน
สถานภาพสมรส

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.201	2	.101	.232	.793
	ภายในกลุ่ม	109.060	251	.435		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.703	2	.352	.722	.487
	ภายในกลุ่ม	122.245	251	.487		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.354	2	.677	1.569	.210
	ภายในกลุ่ม	108.354	251	.432		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.065	.150	.860
	ภายในกลุ่ม	108.284	251	.431		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.188	2	.094	.251	.778
	ภายในกลุ่ม	93.970	251	.374		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับ
การศึกษา

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.321	2	.161	.370	.691
	ภายในกลุ่ม	108.940	251	.434		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	.517	.597
	ภายในกลุ่ม	122.444	251	.488		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.867	2	.433	.999	.370
	ภายในกลุ่ม	108.842	251	.434		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.301	2	.150	.349	.706
	ภายในกลุ่ม	108.114	251	.431		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.256	2	.128	.342	.711
	ภายในกลุ่ม	93.902	251	.374		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน
ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.100	3	.367	.847	.469
	ภายในกลุ่ม	108.161	250	.433		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.472	3	.491	1.009	.389
	ภายในกลุ่ม	121.476	250	.486		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.207	.891
	ภายในกลุ่ม	109.436	250	.438		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.165	3	.055	.127	.944
	ภายในกลุ่ม	108.249	250	.433		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.164	3	.055	.146	.932
	ภายในกลุ่ม	93.994	250	.376		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.999	2	.999	2.339	.099
	ภายในกลุ่ม	107.262	251	.427		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.810	2	1.405	2.936	.055
	ภายในกลุ่ม	120.138	251	.479		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.647	2	1.823	4.315	.014*
	ภายในกลุ่ม	106.062	251	.423		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.517	2	1.759	4.208	.016*
	ภายในกลุ่ม	104.897	251	.418		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.982	2	1.491	4.105	.018*
	ภายในกลุ่ม	91.176	251	.363		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน และ 2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด

ดั่งตาราง 18-20

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n = 254)

ตำแหน่ง	(\bar{X})	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		4.12	3.98	3.89
ข้าราชการ	4.12		.13	.22*
ลูกจ้างประจำ	3.98			.08
พนักงานจ้าง	3.89			

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นพนักงานจ้าง

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n = 254)

ตำแหน่ง	(\bar{X})	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		4.19	4.06	3.94
ข้าราชการ	4.19		.13	.24*
ลูกจ้างประจำ	4.06			.12
พนักงานจ้าง	3.94			

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นพนักงานจ้าง

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n = 254)

ตำแหน่ง	(\bar{X})	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		4.08	3.95	3.84
ข้าราชการ	4.08		.13	.24*
ลูกจ้างประจำ	3.95			.11
พนักงานจ้าง	3.84			

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นพนักงานจ้าง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.540	9	.838	2.010	.039*
	ภายในกลุ่ม	101.721	244	.417		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.062	9	1.229	2.680	.005**
	ภายในกลุ่ม	111.886	244	.459		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.414	9	1.157	2.843	.003**
	ภายในกลุ่ม	99.295	244	.407		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	10.205	9	1.134	2.817	.004**
	ภายในกลุ่ม	98.209	244	.402		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.143	9	1.016	2.916	.003**
	ภายในกลุ่ม	85.015	244	.348		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านความสำเร็จในงาน และ

3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 22-26

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n = 254)

สังกัด	(\bar{X})	สำนักปลัดฯ	สำนักการช่าง	สำนักการศึกษา	กองคลัง	กองพัสดุและทรัพย์สิน	กองกิจการสภา	กองการเจ้าหน้าที่	กองแผนและงบประมาณ	กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	หน่วยตรวจสอบภายใน
		4.00	3.77	4.00	3.94	4.11	4.46	4.33	3.96	3.94	3.73
สำนักปลัดฯ	4.00		.23	.08	.06	.11	.46	.33	.04	.06	.27
สำนักการช่าง	3.77			.31	.17	.34	.69*	.56*	.19	.17	.04
สำนักการศึกษา	4.08				.14	.03	.38	.25	.12	.14	.35
กองคลัง	3.94					.17	.52*	.39	.02	.00	.21
กองพัสดุและทรัพย์สิน	4.11						.35	.22	.15	.17	.38
กองกิจการสภา	4.46							.13	.49	.52*	.73*
กองการเจ้าหน้าที่	4.33								.37	.39	.60*
กองแผนและงบประมาณ	3.96									.03	.23
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.94										.21
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.73										

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง
- 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง
- 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 5) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 6) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n = 254)

สังกัด	(\bar{X})	สำนักปลัดฯ	สำนักการช่าง	สำนักการศึกษา	กองคลัง	กองพัสดุและทรัพย์สิน	กองกิจการสภา	กองการเจ้าหน้าที่	กองแผนและงบประมาณ	กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	หน่วยตรวจสอบภายใน
		3.85	3.75	4.00	4.03	4.01	4.30	4.28	3.89	3.82	3.57
สำนักปลัดฯ	3.85		.10	.15	.18	.16	.45	.43	.04	.03	.28
สำนักการช่าง	3.75			.25	.28	.26	.55*	.53*	.15	.07	.18
สำนักการศึกษา	4.00				.03	.01	.30	.28	.10	.18	.43
กองคลัง	4.03					.02	.27	.25	.13	.21	.46
กองพัสดุและทรัพย์สิน	4.01						.29	.27	.11	.19	.44
กองกิจการสภา	4.30							.02	.40	.48	.73*
กองการเจ้าหน้าที่	4.28								.38	.46	.71*
กองแผนและงบประมาณ	3.89									.40	.38
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.82										.25
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.57										

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักช่าง
- 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n = 254)

สังกัด	(\bar{X})	สำนักปลัดฯ	สำนักการช่าง	สำนักการศึกษา	กองคลัง	กองพัสดุและทรัพย์สิน	กองกิจการสภา	กองการเจ้าหน้าที่	กองแผนและงบประมาณ	กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	หน่วยตรวจสอบภายใน
		4.10	3.81	4.10	3.88	4.21	4.54	4.41	3.97	3.89	3.87
สำนักปลัดฯ	4.10		.29	.00	.22	.10	.43	.31	.14	.21	.24
สำนักการช่าง	3.81			.29	.07	.40	.72*	.60*	.15	.08	.05
สำนักการศึกษา	4.10				.22	.10	.43	.31	.14	.21	.24
กองคลัง	3.88					.32	.65*	.53*	.08	.00	.02
กองพัสดุและทรัพย์สิน	4.21						.33	.20	.24	.32	.34
กองกิจการสภา	4.54							.12	.57*	.63*	.67*
กองการเจ้าหน้าที่	4.41								.45	.52*	.55*
กองแผนและงบประมาณ	3.97									.08	.10
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.89										.02
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.87										

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัดเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 9 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง
- 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง
- 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 5) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองแผนและงบประมาณ
- 6) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง
- 7) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 8) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง
- 9) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จ
ในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

(n = 254)

สังกัด	(\bar{X})	สำนัก ปลัดฯ	สำนักการ ช่าง	สำนักการ ศึกษาฯ	กองคลัง	กองพัสดุ และ ทรัพย์สิน	กอง กิจการ สภาฯ	กองการ เจ้าหน้าที่	กองแผน และ งบประมาณ	กอง ส่งเสริม คุณภาพ ชีวิต	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน
		4.12	3.81	4.15	3.94	4.17	4.51	4.40	4.05	4.06	3.67
สำนักปลัดฯ	4.12		.31	.33	.18	.05	.39	.28	.06	.06	.45
สำนักการช่าง	3.81			.34	.13	.36	.70*	.59*	.24	.25	.14
สำนักการศึกษาฯ	4.15				.21	.01	.36	.24	.10	.09	.48
กองคลัง	3.94					.23	.57*	.46	.11	.12	.27
กองพัสดุและทรัพย์สิน	4.17						.34	.23	.11	.11	.50
กองกิจการสภาฯ	4.51							.11	.46	.45	.84*
กองการเจ้าหน้าที่	4.40								.34	.34	.73*
กองแผนและงบประมาณ	4.05									.01	.38
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.06										.39
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.67										

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง
- 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง
- 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 5) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่
ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n = 254)

สังกัด	(\bar{X})	สำนัก ปลัดฯ	สำนักการ ช่าง	สำนักการ ศึกษาฯ	กองคลัง	กองพัสดุ และ ทรัพย์สิน	กอง กิจการ สภาฯ	กองการ เจ้าหน้าที่	กองแผน และ งบประมาณ	กอง ส่งเสริม คุณภาพ ชีวิต	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน
		3.90	3.69	4.05	3.89	4.05	4.47	4.21	3.91	3.95	3.83
สำนักปลัดฯ	3.90		.22	.14	.01	.14	.57*	.31	.01	.05	.07
สำนักการช่าง	3.69			.36	.20	.36	.78*	.52*	.22	.26	.14
สำนักการศึกษาฯ	4.05				.15	.00	.43	.17	.13	.09	.21
กองคลัง	3.89					.16	.58*	.32	.02	.06	.06
กองพัสดุและทรัพย์สิน	4.05						.42	.16	.13	.09	.22
กองกิจการสภาฯ	4.47							.26	.56*	.52*	.64*
กองการเจ้าหน้าที่	4.21								.30	.25	.38
กองแผนและงบประมาณ	3.91									.04	.08
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.95										.12
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.83										

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง
- 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง
- 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 5) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองแผนและงบประมาณ
- 6) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 7) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักการช่าง

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตรา
เงินเดือน

(n = 254)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.919	5	.184	.421	.834
	ภายในกลุ่ม	108.342	248	.437		
	รวม	109.261	253			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.485	5	.697	1.447	.208
	ภายในกลุ่ม	119.463	248	.482		
	รวม	122.948	253			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.081	5	.416	.959	.444
	ภายในกลุ่ม	107.628	248	.434		
	รวม	109.709	253			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.807	5	.361	.841	.522
	ภายในกลุ่ม	106.607	248	.430		
	รวม	108.414	253			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.517	5	.303	.812	.542
	ภายในกลุ่ม	92.641	248	.374		
	รวม	94.158	253			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 28-29

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552, หน้า 72)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.61-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.61-0.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการ
ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	TCUL	HAP ₁	HAP ₂	HAP ₃	HAP ₄	THAP
ค่าเฉลี่ย	3.86	3.77	3.74	3.81	3.81	3.93	4.03	4.06	3.95	4.00
S.D.	0.63	0.67	0.72	0.72	0.64	0.66	0.70	0.66	0.65	0.61
CUL ₁		.782**	.720**	.779**	.707**	.627**	.614**	.610**	.627**	.602**
CUL ₂			.721**	.720**	.720**	.618**	.618**	.611**	.664**	.611**
CUL ₃				.765**	.754**	.600**	.616**	.554**	.630**	.679**
CUL ₄					.728**	.627**	.636**	.588**	.650**	.607**
TCUL						.670**	.667**	.633**	.691**	.651**
HAP ₁							.783**	.736**	.745**	.787**
HAP ₂								.721**	.778**	.725**
HAP ₃									.728**	.732**
HAP ₄										.714**
THAP										

จากตาราง 28 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (THAP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.651$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (THAP) กับวัฒนธรรมองค์การขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมี
ความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .602$)

2. วัฒนธรรมเอกภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมี
ความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .611$)

3. วัฒนธรรมปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .679$)

4. วัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .607$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (THAP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.651$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.147	.160		7.159	.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	.283	.075	.292	3.793	.000***
วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	.255	.074	.280	3.467	.001**
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	.021	.081	.025	.263	.793
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	.230	.076	.272	3.031	.003**

R=.761, R²=.579, R^{2Ad}=.572, F=85.675, Sig=.000**

จากตาราง 29 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL₁) ($\beta=.292$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CUL₂) ($\beta=.280$)

และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) ($\beta=.272$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.572 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.147 + .283(X_1) + .255(X_2) + .021(X_3) + .230(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .292(Z_1) + .280(Z_2) + .025(Z_3) + .272(Z_4)$$

ตาราง 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน	ปฏิเสธ

ตาราง 30 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพมีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัวมีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจมีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 30 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และด้านสังกัด จึงยอมรับสมมติฐาน
ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน
ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์
การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) และอัตราเงินเดือน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม
ปรับตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุข ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ชัดเจน เน้นทำจริง มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนผู้ได้รับบริการต่าง ๆ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง 2) ควรมีการกำหนดข้อปฏิบัติ ข้อตกลงถึงแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย 3) ควรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ 4) ควรให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล และการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน 2) ผู้บริหารควรให้อิสระกับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นต่างโดยไม่มีอคติ 3) ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การทำงานใด ๆ ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด ไม่ควรคิดเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว 5) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนราชการเท่า ๆ กัน เพราะทุกส่วนราชการต่างมีงานที่

แตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์การ อาจไม่บรรลุตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ขนาดใหญ่ จึงมีลักษณะเฉพาะขององค์กรเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน ดังนั้น เป้าหมายของการดำเนินงานมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์สูงสุดของประชาชน แนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร คือ 1) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรใน ภาพรวมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เช่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน จัดให้ มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงทันต่อสภาวะของโลกปัจจุบัน เช่น ด้านเทคโนโลยี การพัฒนางานให้ทันเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมของ อบจ.สกลนคร โดยกำหนดเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นค่านิยมขององค์กร เช่น การไหว้ทักทายผู้ติดต่อราชการ การไหว้ทักทายบุคลากร ด้วยกันเอง แล้วรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ อยู่ในองค์กร เพื่อหล่อหลอมให้เกิดการปฏิบัติที่เหมือนกัน

2) สร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจของพนักงาน วัฒนธรรมที่ดีเกิดขึ้นจาก ความรู้สึกที่ดีกับเรื่องนั้น ๆ และจะปฏิบัติโดยไม่ต้องถูกบังคับ

3) สร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงแล้วจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

- “1) กำหนดความรับผิดชอบของงานให้ชัดเจน
- 2) กำหนดทิศทางการดำเนินงานไปปฏิบัติอย่างชัดเจน
- 3) การประสานความร่วมมือของหน่วยงานสังกัดต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสะดวกรวดเร็วและเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน
- 4) การให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ตามความเป็นจริง
- 5) นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในที่ทำงานโดยมีการกำกับดูแลช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่และสะดวกเร็วขึ้น โดยทำให้เกิดปัญหาระหว่างการใช้น้อยที่สุด
- 6) การให้อำนาจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนถึงกรอบความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- 7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สร้างสังคมแห่งการแบ่งปัน สังคมครอบครัวภายในองค์การ
- 8) สร้างความผูกพันต่อองค์การ
- 9) ทศนคติทางการเมือง ให้สร้างทัศนคติในเชิงยอมรับความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ให้แสดงออกพุดคุยขณะปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อความเป็นกลางทางการเมืองและลดอคติทางการเมืองต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ข้าพเจ้ามีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของ อบจ.สกลนคร ดังนี้ อบจ. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภา อบจ. และนายก อบจ. และมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ใน พรบ. หรือกฎหมายอื่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง ฯ โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายใน อบจ. ในการตราข้อบัญญัติ จัดทำแผนพัฒนา สนับสนุน ประสานและให้ความร่วมมือกับส่วนราชการต่าง ๆ คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องร่วมคิดร่วมกันสร้างและใช้ปฏิบัติร่วมกันจนเป็นพฤติกรรม

- 1) เน้นเรื่องการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ

2) ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การ มุ่งบริการประชาชน พนักงานที่มีผลงานดีควรจะได้รับผลตอบแทนสูง มีความยุติธรรม เสมอภาคทุกระดับ การมีส่วนร่วม 3) ควรมีการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีอาชีพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ผู้บริหาร อบจ.สกลนคร ควรมีนโยบายที่ชัดเจน และกำกับดูแลอย่างเข้มแข็งในการสร้าง พัฒนา และรักษาวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมภิบาล

2) ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานของ อบจ.สกลนครควรมีส่วนร่วมในการกำหนด ปฏิบัติ รับผิดชอบ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่อง

3) ควรให้ประชาชนเป็นผู้ประเมินหรือแสดงความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของ อบจ.สกลนคร ร่วมกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ อบจ.สกลนครอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครหรือองค์การทุกแห่ง มันเหมือนกับว่ามีกำแพงของใครของมัน หมายถึง ว่ามีสำนัก กอง ฝ่าย มีห้องของใครของมันในการปฏิบัติงาน แล้วภายในสำนัก ภายในกอง ภายในฝ่ายมีบลิ๊อคหรือพาทิชั้นมีอาณาบริเวณเขตเป็นของตัวเอง ทำอย่างไรเราถึงจะทำลายกำแพงตัวนี้ได้ นั่นก็คือ โจทย์ของผู้บริหาร นายกษ ปลัด ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองต้องพิจารณาร่วมกันในการที่จะทำลายกำแพงนั้น ถ้าสิ่งไหนที่เป็นทางการเป็นประโยชน์แก่ทางราชการก็ให้ปฏิบัติไปจะติดต่อประสานงานก็ให้มีหลักฐานในส่วนของราชการไป แต่สิ่งที่จะทำนอกเหนือจากนั้น ก็คือการปฏิสัมพันธ์ หรือกิจกรรมอะไรที่ให้ทุกคนทำกิจกรรมร่วมกันที่เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติ ให้แต่ละกองแต่ละสำนักรู้จักกันมากขึ้นจะทำให้การทำงานนั้นง่ายขึ้น มันก็มีหลายรูปแบบ เช่น จัดชุมชนนักปฏิบัติ จัดการแข่งขันกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสนิทสนมกันจะส่งผลให้การประสานงานราบรื่นเพราะทุกคนต่างให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานที่มงาน อย่าง อบจ. มีเจ้าหน้าที่เยอะอาจู้จักกันได้ไม่หมด นี่ละโจทย์ที่เราต้องทำลายกำแพงลงให้ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“องค์การ ประกอบด้วย คนและสิ่งของ การพัฒนาสิ่งของง่ายกว่าการพัฒนาคน. เนื่องจากคนมีความคิดเห็นหลากหลายแตกต่างกันไป จึงทำให้หลักการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์การไม่ตรงใจใครหลายคนและเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ จึงต้องนำแนวคิดของผู้บริหารขององค์การมาผนวกรวมกันให้เกิดแนวคิดที่จะช่วยกันพัฒนาหรือหาแนวทางพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้การพัฒนานั้นจะยากหรืออาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ตาม อย่างน้อยก็เกิดแนวความคิดของคนส่วนใหญ่ เพื่อนำมาพัฒนาวัฒนธรรมองค์การรวมกันต่อไป”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“การรับรู้และเสริมสร้างพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ ตามแนวคิดของ Daft (2002) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมเครือญาติ เป็นการร่วมมือ ให้เกียรติ เคารพ เสมอภาค ในการบริการ 2) วัฒนธรรมปรับตัว ควรริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง เน้นความสามารถ ตอบสนอง 3) วัฒนธรรมแบบราชการ เน้นความคุ้มค่า ประหยัด ระเบียบวินัย 4) วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ ปฏิบัติงานเชิงรุก เชิงกลยุทธ์ ความสำเร็จแบบสมบูรณ์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อบจ. เป็นส่วนราชการหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ระเบียบการบริการราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2538 จึงมีความแตกต่างในการบริการงานกับส่วนราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพราะผู้บริหาร คือ นายก อบจ. มาจากการเลือกตั้ง ของประชาชนทั้งจังหวัด จึงทำให้วัฒนธรรมขององค์การส่วนมากขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา แต่พอสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน 3) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งที่รับผิดชอบ 4) สร้างความมั่นใจให้บุคลากรกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายของผู้บริหาร 5) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการงาน 6) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น 7) มีการกระจายอำนาจ มอบอำนาจ ตามความเหมาะสม 8) สร้างแรงกระตุ้น ความคาดหวัง ความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร (Core Value) : การจะสร้างวัฒนธรรมองค์การใน

เรื่องอะไรนั้น ต้องกำหนดเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นค่านิยมขององค์กร แล้วรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่อยู่ในองค์กร เพื่อหล่อหลอมให้เกิดการปฏิบัติที่เหมือนกัน เป็นพวกเดียวกัน 2) การสร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจ ของพนักงาน (Employee Mindset) : วัฒนธรรมที่ดีเกิดขึ้นจาก ความรู้สึกที่ดี ๆ กับเรื่องนั้น ๆ เกิดขึ้นจากข้างในของบุคลากร ปฏิบัติโดยไม่ต้องบังคับ เพราะมองเห็นประโยชน์กับเรื่องนั้น ๆ อย่างจริงใจ เป็นความเชื่อภายในจิตใจ ไม่สามารถอธิบายได้ว่า ปฏิบัติไปเพราะเหตุใด แต่มีจิตใจที่อยากปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ ทำแล้วเกิดความสุขภายใน 3) การสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) : หัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติและ ความยาก คือ การเปลี่ยนแปลงในช่วงแรก ๆ ขององค์กร ดังนั้น กลุ่มบุคคลที่จะนำการเปลี่ยนแปลงแล้วจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตาม จึงนับว่ามี ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทีมนำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนั้น ๆ ต้องได้รับการคัดเลือกเป็นอย่างดี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องนั้น ๆ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยควรกำหนดให้มีวิธีการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่เหมาะสม เน้นให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ วัฒนธรรมเอกภาพโดยควรกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมให้มีความชัดเจน และจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานภายใน ให้เป็นแนวทางเดียวกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรความ มุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ ภาระกิจและยึดพันธกิจ เป้าหมายของ องค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พัฒนาการปฏิบัติงานให้บุคลากรในที่ทำการ ปกครองอำเภอนาแกมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี มีข้อตกลงร่วมและการ บริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการ

จัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง
กันและกันเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง และนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน
เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ ร่วมทั้งให้ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายของ
องค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรจัดฝึกอบรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะการ กำหนดนโยบายในหน่วยงานย่อย การวางแผนสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเสริมสร้างพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติวิธีการดำเนินงาน การบริหารโครงการ
และกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมให้พนักงาน
ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ควรจัดระบบการ
บริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว ควรจัดฝึกอบรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มี
ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่ง
เสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติวิธีการดำเนินงาน
การบริหารโครงการ และกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการร่วมมือ ให้เกียรติ
เคารพ เสมอภาค ริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง เน้นความสามารถตอบสนอง ให้พนักงาน
ปฏิบัติงานโดยเน้นความคุ้มค่า ประหยัด ระเบียบวินัย ปฏิบัติงานเชิงรุก เชิงกลยุทธ์

โดยรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่อยู่ในองค์กร

2. แนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจัดการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมด้วยกันเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การทำดีและได้รับคำชมเชย หรือแม้แต่การได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ควรให้อิสระกับพนักงานในการทำงานอย่างเหมาะสม 2) ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก 3) ควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน รายได้ ที่เหมาะสม 4) ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน 5) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน 6) ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีเครือข่ายในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน เหมาะสม และเอื้อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต เอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานผลงานดีตามสมควร ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เอื้อให้กับพนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ พัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนสวัสดิการที่เพียงพอ และความปลอดภัยจากการทำงาน เป็นต้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ไม่ว่าจะเปลี่ยนขั้นเงินเดือน ใช้ระบบคุณธรรมประเมินจากการทำงานจริงใช้คุณภาพของงานเป็นตัวชี้วัด 2) จัดสวัสดิการที่พึงได้ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เช่น จัดบ้านพักอาศัยให้กับข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ และผู้ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้พักอาศัย 3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และกำหนดทิศทางการพัฒนาวิชาชีพอย่างชัดเจน 4) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มรายได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) กำหนดผลตอบแทนหรือระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 2) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานสะดวก ปลอดภัย และมีแผนในการป้องกันอันตราย 3) มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน เช่น การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี 4) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร แบ่งปันซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน การทำงานเป็นทีม 6) สร้างระบบความยุติธรรมที่ดี รวมถึงมีช่องทางสำหรับการส่งเรื่องร้องเรียน หรือการแสดงความคิดเห็นได้สะดวก 7) มีพื้นที่อิสระจากงาน สามารถผ่อนคลายหรือมีเวลาเป็นส่วนตัว 8) สร้างความภาคภูมิใจในองค์กร โดยที่พนักงานไม่เขินอายที่จะบอกบุคคลภายนอกว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“นำหลักการองค์การแห่งความสุข ด้วยสุข 8 ประการมาใช้ความสุข 8 ประการ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม

1. ความสุขทางกาย (Happy body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การรู้จักใช้ชีวิตเป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. น้ำใจงาม (Happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึก ว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ทางสายกลาง (Happy relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต ต้องนำทางสายกลางมาใช้ ต้องรู้จักปล่อยวางบ้าง เพราะจริงจังแต่ไม่ไหวต้องมีคำว่า "หยุด" เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (Happy brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน คนเรา เรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต เป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มันก็เกิดจากการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง องค์การใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์การ อย่างหวังว่าคนในองค์การจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์การยามที่องค์การตกอับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์การ

6. ปลอดภัย (Happy money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอหรอก เงินสำคัญนะ แต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้ จริง ๆ แล้วความสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนหรอก อยู่ที่รู้จักพอ หนี้ของมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ 2 อย่างคือ หนี้ที่ควรมีกับหนี้ที่ไม่ควรมี ได้แก่ -หนี้ที่ควรมี หนี้ที่ใช้ในการดำเนินชีวิต เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) รวมถึงหนี้ความรู้ -หนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่เกิดจากความฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ อยากรมีอยากเด่นตามคนอื่น ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่มีความจำเป็น

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว ไม่ว่าจะ เป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่คุณ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

ความสุขทั้ง 8 สร้างได้ เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุดคือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เมื่อสร้างความสุขในที่ทำงานแล้วเกิดอะไรขึ้น ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความคุ้มค่าต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ค่านิยมในการทำงาน ควรมุ่งส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีม 2) เปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้กับพนักงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนางานพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า 3) ควรปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน มีการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของเขาด้วยมีบรรยากาศที่ดี 4) เพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

“1) ผู้บริหาร อบจ.สกลนครควรให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน ฯ 2) อบจ.สกลนคร ควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างตรงไปตรงมา และมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีตามสมควร 3) กลุ่มพนักงาน อบจ.สกลนคร ควรสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติและดูแลซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานทุกวันนี้ด้วยความหวาดระแวง หวาดกลัว ทำอะไรกลัวปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตภายภาคหน้าจากหน่วยตรวจสอบทั้งหลาย เพราะการทำงานบางอย่างโดนสั่งจากผู้บริหาร พนักงานอาจจะไม่มีอิสระทางด้านความคิดและการตัดสินใจ คือการทำงานอยู่บนความทุกข์ของคนท้องถิ่นของ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายประจำทุกระดับตั้งแต่ปลัดลงมาถึงพนักงานจ้างได้รับผลกระทบ บางอย่างก็ไม่สามารถพูดหรือบอกผู้บริหารได้ หากจะพัฒนาความสุขตัวผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานจะทำอะไรให้ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามระเบียบ ตามกฎหมายในขณะเดียวกัน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติงานได้ ตัวพนักงานเองก็ต้องอ่อนบ้างในบางอย่างบางอย่าง หรือหาทางออกให้ผู้บริหารที่ทั้งผู้บริหารและตัวพนักงานเองทำงานไปได้และไม่ขัดกับระเบียบและกฎหมายและทำให้ตัวพนักงานเองไม่เดือดร้อนไม่เจ็บตัวต้องหาทางออกร่วมกัน แต่ถ้าหาทางออกแล้วมันไม่ได้จริง ๆ ก็เอาตัวระเบียบมาพูดคุยกันและตัวผู้บริหารท้องถิ่นเองต้องมีความกล้าหากสั่งงานอะไรที่ผิดหรือขัดกับระเบียบของทางราชการต้องสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งตัวผู้บริหารและพนักงานต้องหาแนวทางเพื่อให้งานมันเดินไปได้ หากทำไม่ได้ก็อยู่ด้วยกันไม่ได้หรือหากอยู่ก็อึดอัด เป็นทุกข์ ไม่ได้รับความดีความชอบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สำหรับแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน อบจ. สกลนคร ได้แก่ 1) ควรปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จัดแฟ้ม จัดโต๊ะให้เป็นระเบียบและดูแลความสะอาดตา หรือหาของที่มีค่าทางจิตใจมาวางไว้ใกล้ตัว เพื่อเตือนให้มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสุข 2) ควรบริหารเวลาให้เหมาะสม จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดความสุขในการทำงาน 3) ควรคิดอย่างมีเหตุมีผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่น 4) ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดก่อนพูด และวิเคราะห์ความต้องการของคนอื่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง 5) ควรพูดอย่างสร้างสรรค์ ให้กำลังใจ ให้คำชื่นชม ยกย่อง และการให้รางวัล จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมและปลุกฝังให้พนักงาน มองโลกมุมบวก มีอารมณ์ขัน พุดดี คิดดี มีประโยชน์ มีคุณธรรมจริยธรรม คิดพูดทำ พอเหมาะพอสม พอดีพองาม รักษาสุขภาพ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ คบเพื่อนดี นิสัยดี มีทัศนคติเชิงบวก ตอบสนองงานรวดเร็ว โดยไม่คั่งค้าง ไม่บ่น ไม่ร้องทุกข์ ลงมือทำ คิดสร้างสรรค์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดสะอวด จัดให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน รายได้ ที่เหมาะสม ให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ และช่วยเหลือให้คำแนะนำ ปรีกษาและแก้ปัญหาได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในหน่วยงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับโดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน อยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“จากทั้งหมดที่ให้คำแนะนำนั้น ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตลอดจนไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่การงาน ที่สำคัญที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในหน้าที่และความรู้ความสามารถ และอีกประเด็นที่สำคัญคือ ความเจริญในหน้าที่การงานที่ตนสามารถจะเจริญเติบโตได้ องค์การควรที่จะมีการสนับสนุนในเรื่องนี้ด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักในงานที่ทำ จะทำให้ผลสำเร็จของงานออกมาได้ดี และทำงานอย่างมีความสุข”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงาน ให้ตระหนักว่าองค์การแห่งนี้มาทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากร มีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุ อุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงานของบุคลากร ทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักในงานที่ทำจะทำให้ผลสำเร็จของงานออกมาได้ดี และทำงานอย่างมีความสุข ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานให้ตระหนักว่าองค์การแห่งนี้ทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้

มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติและดูแลซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

สรุป แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว ควรจัดฝึกอบรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ควรกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ และควรปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักในงานที่ทำจะทำให้ผลสำเร็จของงานออกมาได้ดี และทำงานอย่างมีความสุข

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 66.14 มีประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) จำนวน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.16 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 สังกัดสำนักงานช่าง มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.81$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.74$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$)

2.2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ หน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความชัดเจนของค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{X} = 3.69$)

2.3 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$)

2.4 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต ($\bar{X} = 3.78$)

3. ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.93$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 3.85$)

3.2 ด้านความรักในงาน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความสุขภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิชอบ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.89$)

3.3 ด้านความสำเร็จในงาน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความสุขภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$)

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน

ร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน เสมอ ($\bar{X} = 3.89$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4.6 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน และ 2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่ง

ต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นพนักงานจ้าง

4.7 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสังกัด พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านความสำเร็จในงาน และ 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน 2) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักงานช่าง 3) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองคลัง 4) พนักงานฯ ที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต 5) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน 6) พนักงานฯ ที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มีความสุขในการทำงานสูงกว่า พนักงานฯ ที่สังกัดสำนักงานช่าง

4.8 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL₁) ($\beta=.292$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CUL₂) (β =.280) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) (β =.272) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ =.572 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุป ได้ดังนี้

6.1 แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว ควรจัดฝึกอบรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติวิธีการดำเนินงานการบริหารโครงการ และกระบวนการในการทำงานร่วมกัน เป็นการร่วมมือ ให้เกียรติเคารพ เสมอภาค ริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง เน้นความสามารถตนเอง ให้พนักงานปฏิบัติงานโดยเน้นความคุ้มค่า ประหยัด ระเบียบวินัย ปฏิบัติงานเชิงรุก เชิงกลยุทธ์ โดยยรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่อยู่ในองค์กร

6.2 แนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักในงานที่ทำจะทำให้ผลสำเร็จของงานออกมาได้ดี และทำงานอย่างมีความสุข ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานให้ตระหนักว่าองค์กรแห่งนี้ทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล

และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติและดูแลซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.81$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.74$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งที่ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย เช่น วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาจะมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์การ วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลต่อองค์การสูงสุด เนื่องจากเป็นลักษณะวัฒนธรรม องค์การที่ให้

ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ มีบรรยากาศองค์การเป็นแบบเปิด องค์การ และบุคลากรภายในองค์การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มการ ประสานความร่วมมือของบุคคล กลุ่มคน และองค์การ บุคลากรในองค์การยอมรับความคิดและสามารถ ปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทาง ที่ดีบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และมีผลผลิตที่มี ประสิทธิภาพ นับว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่มีความสำคัญและเป็น ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ขององค์การ และต่อการพัฒนาองค์การให้ บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยัง ช่วยปลูกฝังความคิด สร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สี่กลาง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม องค์การ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศา ยันตะบุษย์ (2558) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม องค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้าน ความรักในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.93$) โดยด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 3.85$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ มีการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระลันต์ วงษ์วรลันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิลิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท

โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานคิดเห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความริ่รรมย์ (ความสบายใจ) ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธรรมกุล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามคะแนนพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุดรองลงมา คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านจำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และด้านสังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสุขในการทำงานสูงสุด ส่วนพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นพนักงานจ้าง และสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่เป็นข้าราชการ ย่อมมีค่าตอบแทนและเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานจ้าง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานที่สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของ ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 173-178) ที่กล่าวว่าคนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุขและยังมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมาก

เท่านั้น โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตาในสังคมได้มากกว่านอกจากนั้นอาชีพข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง เงินเดือนจะขึ้นเรื่อย ๆ ตามความอาวุโสของงาน จะได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลจะครอบคลุมไปถึงลูกและพ่อแม่ด้วย นอกจากนี้ยังสามารถเบิกค่าเล่าเรียนให้แก่บุตรสูงสุดถึง 3 คนจนถึงอายุ 20 ที่สำคัญคือคนที่ประกอบอาชีพรับราชการจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญหลังจากเกษียณได้อีกด้วยและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายในมีความสุขในการทำงานต่ำกว่าสังกัดอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่า งานของหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นงานซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือ หรือผู้ช่วยของฝ่ายบริหารในการให้คำแนะนำปรึกษา ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นงานที่มีความหลากหลาย จะต้องประสานงานกับทุกฝ่ายในองค์กร บางงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถส่วนตัว เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ต้องใช้ทักษะในการพูด ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการเจรจาต่อรอง หว่านล้อม ชักจูง เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จึงอาจทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายในมีความสุขในการทำงานต่ำกว่าสังกัดอื่น ๆ ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (ในหน่วยงานนี้)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร พังลักษณ์ (2559) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ ขำเลิศ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญากระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในทุกด้านคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรัก

ในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน

4. ผลวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.292$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรม เอกภาพ ($\beta=.280$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.272$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.572 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการ ทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรม ปรับตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ รวมทั้งความสุขในการทำงานของพนักงานอีก ด้วย ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการ สร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความ เหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 134) โดยองค์การต่าง ๆ โดยทั่วไปจะมี ระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุม บุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ซึ่งความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ ชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงาน ที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจน ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่

เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ
ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนทนา อ่อนน้อม (2558)
ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมุติฐาน
วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่ง ทางสถิติที่ ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉร
กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต (2558) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนพัฒนาซอฟต์แวร์
แอปพลิเคชันมือถือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็น
ปัจเจกนิยมสูงมากเท่าไร อาจส่งผลให้มีความสุขในการทำงานต่ำลง และหากพนักงาน
ที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นหญิงสูง ก็อาจมีความสุขในการทำงานสูงตามไป
ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558) ได้
ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถาน
ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัย
พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมากที่สุด ในเกณฑ์
“มีระดับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี การงานดี มีความสัมพันธ์
ระหว่างกับ วัฒนธรรมองค์การที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ตรรกพร สุขเกษม และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ
กับระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ระดับ
ความสุขด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิ
เนียริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมต่อองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานโดยรวม (Y) จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพล ได้แก่ มิติเน้นให้
ความสำคัญกับบุคลากร (X_3) และมิติเน้นความสำเร็จ (X_1) ตามลำดับ ร่วมกันสามารถใช้
อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 ที่เหลืออีก
ร้อยละ 50.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนา

วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยควรจัดให้มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้านวัฒนธรรมเอกภาพโดยควรกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมให้มีความชัดเจน และจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานภายใน ให้เป็นแนวทางเดียวกัน

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนา

ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในหน่วยงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับโดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนา

วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครสูงที่สุด โดยควรเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับตามระดับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเน้นการเสริมสร้างและพัฒนา

ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่เป็นพนักงานจ้าง สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน และสังกัดสำนักช่างมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มดังกล่าว มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ โดยควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ

วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม

ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สูงตามลำดับ และควรเน้นเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมปรับตัว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ยังไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารายละเอียดเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดสกลนคร ที่มีจำนวนพนักงานจำนวนมาก เช่น เทศบาลนครสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความรักดีต่อองค์กร ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก pws.npru.ac.th. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2563
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กองการเจ้าหน้าที่. (2563). *รายงานอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร Organization Efficiency Increasing*. กรุงเทพฯ: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด.
- จรรยา ตาสา. (2557). *ความสุขในที่ทำงาน*. (ออนไลน์). Available: http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ*. รายงานการวิจัยอุตสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>
- จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญณรงค์ เศวตารณ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ตรรกพร สุขเกษม และคณะ. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร*. รายงานการวิจัย. กำแพงเพชร: โครงการสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการเรียนรู้องค์การสุขภาวะ Happy Workplace ภาคเหนือ ประจำจังหวัดพิจิตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- ตติยา ผาสุข. (2559). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทยิดา ยันตะบุษย์. (2558). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ธญา เรืองเมธีกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ธนวรรธน์ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การประปานครหลวง สายงานบริการ*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นพดล ไชยสุระ. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ ธรรมชาติขององค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม (หน้า 28-38).
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *การวิเคราะห์ข้อสอบ*. เชียงราย: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการณเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณปพร สื่อกกลาง. (2563). *จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิรกรอง โชติธรรมกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ชรี รูปะวีเชษฐ์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิ่ง .
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภัทรภาพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มัณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เมธพร พังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวชล ขุนแก้ว. (2551). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด*.

- วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาคณะพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38: 644–654.
- วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. รายงานการวิจัย. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วัชระ ขำเลิศ (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์จำกัด.
- วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, สมิต สัจฉกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. *วารสารเพื่อคุณภาพ*, 13(109), 42–43.
- ลิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทย์พัฒน์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2563). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561–2563*. สกลนคร: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม. (2559). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน call center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- อโนทัย ตริ้ววานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- อัจฉรา กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต. (2558). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
 บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนพัฒนา
 ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชันมือถือ. *The 6th international conference on human
 resource and organization management and development (HROMD 2015)*.
 หน้า 49–50.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. and Yusof, R. (2014). *Personality and Happiness
 among academicians in Malaysia*. Retrieved from www.sciencedirect.com.
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and
 Bacon.
- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization
 Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Chatman, J. O'Reilly III, C. A., and Caldwell, D. W. (1991). "People and Organizational
 Culture : a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization
 Fit," *Academy of Management Journal*. 34, 487–516.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*.
 New York: John Wiley Publisher.
- Denison, D. R., Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational
 development: a competing values approach. *Research in Organizational
 Change and Development*, vol 5, p.1–21.
- Denison, D. R., and Neale, W. S. (1996). *Denison organization culture survey:
 Facilitators guide*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Denison, D. R., Cho, H. J., and Young, J. (2000). *Diagnosing organizational culture:
 A model and method* (Working paper). Switzerland: International for
 Management development.
- Denison and Haaland and Goelzer. (2003). *Corporate Culture Organizational
 Effectiveness*. New York: Wiley.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.

- Dierendonk, V. (2005). *Organization: Structure and process behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Franken, R. E. (2002). *Human motivation* (5th ed.). New York: Wada Worth Thomson Learning.
- Ketchian, L., (2003). *Happiness at work*. Retrieved August 25, 2019, from [http://www.Happiness\] Club.com](http://www.Happiness] Club.com)
- Kjerulf. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610
- Lykken, D., and Tellege, A. (2003). Personality prediction of happiness. *Psychological Reports*, 88, 817–824.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.
- Neto, F. (2001). Personality predictors of happiness. *Psychological Reports*, 88, 817–824.
- Opener. (2003). *Happiness at work*. [Online]. Available: <http://www.iopener.co.uk/happiness at Work>.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J. and Caldwell, D. W. (1991). "People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal*. 34, 487–516.
- Quinn, R., and Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367–377.
- Paul Bate and M.E.P. Seligman (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Ravasi, D., and Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49 (3), 433–458.
- Robbins, S.P., and Coulter, M. (2001). *Management*. (7th ed.). NJ: Pearson Education.

- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Santos, J. (2013). “Organizational culture and subjective and work well–being the case of employees of Portuguese Universities.” *Journal of spatial and organizational dynamics*. 1, 3, 153–161.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3 rd ed). San Francisco: Jossey–Bass.
- Show and Sirnus. (1998). The relationship between self efficacy and work related performance : A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*. Vol.24 : 240–261.
- Warr, P. (1990). The measurement of well–being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193–210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญขิตปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมัย โพธิ์ทองดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชานัน หล่อประดิษฐ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร
(Factors Affecting Work Happiness of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางเอื้องคำ จันทะพรม

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขารัฐประศาสนศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุดานันท์ คุปตะบุตร

(นางสาวสุดานันท์ คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัตถ์วานิช)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมัย โพธิทองดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุลิต บุณนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิชานันท์ หล่อประดิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางจิรารัตน์ กาญจนกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณม์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวกนกพัชร แก้วศรีไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรุ่งนภา ทูมาจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนิตยา พบกิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวปรีญา เกาว์ขาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายประจวบ บุญแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางจินตนา วงศ์คุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวรรณภา เสาร์โสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายจรัสพงศ์ คำคอกรับ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเอื้องคำ จันทะพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเอื้องคำ จันทะพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๑ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสมัย โพธิทองดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
5. นายวิชานันท์ หล่อประดิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรม
องค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสกลนคร

1. นายสมัย โปธิทองดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รักษา
ราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
2. นายอุลิต บุนนาค รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. นางสาวปรีญา เกาว์ชาลี หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. นางสาวรุ่งนภา ทูมมาจันทร์ ผู้อำนวยการกองกิจการสภา องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
5. นางสาวกนกพัชร แก้วศรีไตรย์ ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
6. นางจิรารัตน์ กาญจนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร
7. นายวิชานันท์ หล่อประดิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รักษา
ราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
8. นางนิตยา พบกิ่ง ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร
9. นายประจวบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
10. นางจิตนา วงศ์สุน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
11. นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยยา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
12. นางวรรณภา เสาร์โสภา หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
14. ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

15. นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
16. ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางเอื้องคำ จันทะพรหม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้)

- 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่ง

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานจ้าง

7. สังกัด

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สำนักการช่าง
 สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 กองคลัง กองพัสดุและทรัพย์สิน
 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนและงบประมาณ
 กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต หน่วยตรวจสอบภายใน

8. อัตราเงินเดือน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท |

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่ามีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ					
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย					
3	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมส่วนร่วม (ต่อ)						
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการทำงานเป็นทีม					
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	ความชัดเจนของค่านิยมแกนกลาง หรือ ค่านิยมร่วมองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง					
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ					
4	หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมปรับตัว (ต่อ)						
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างจริงจัง					
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม					
6	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการตอบสนองของผู้รับบริการ					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	ความชัดเจนของเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด					
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมพันธกิจ (ต่อ)						
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายของ องค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความสุขในการ
ทำงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันทำงานจน เกิดสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น					

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ต่อ)						
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพที่ดีในการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน					
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น					
ด้านความรักในงาน						
1	ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ					
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน					
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความสุขภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ					
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น					
ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน					
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ					
3	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก					

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงาน (ต่อ)						
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
1	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน					
2	ท่านได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ					
3	ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน					

ภาคผนวก ง

สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้

2. วัฒนธรรมเอกภาพ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

3. วัฒนธรรมปรับตัว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้

4. วัฒนธรรมพันธกิจ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

2. ด้านความรักในงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

3. ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ชุด)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	.886	ใช้ได้
1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม	.746	ใช้ได้
1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.715	ใช้ได้
1.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.805	ใช้ได้
1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.942	ใช้ได้
2. ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	.895	ใช้ได้
2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.717	ใช้ได้
2.2 ด้านความรักในงาน	.861	ใช้ได้
2.3 ด้านความสำเร็จในงาน	.886	ใช้ได้
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.860	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด	.859	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
วัฒนธรรมส่วนร่วม		
1	ผู้บริหารเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	.756
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	.684
3	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	.655
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการทำงานเป็นทีม	.542
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	.532
วัฒนธรรมเอกภาพ		
1	ความชัดเจนของค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมองค์การบริหารส่วนจังหวัด	.489
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	.402
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	.489
4	หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.406
5	หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	.508

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
วัฒนธรรมปรับตัว		
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.474
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างจริงจัง	.563
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.458
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	.489
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม	.856
6	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการตอบสนองของผู้รับบริการ	.523
วัฒนธรรมพันธกิจ		
1	ความชัดเจนของเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	.512
2	ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.536
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	.524
4	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	.499

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์		
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	.465
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันทำงานจนเกิดลัทธิการทำงานขึ้น	.398
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพที่ดีในการทำงาน	.425
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน	.436
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	.512
ด้านความรักในงาน		
1	ท่านรู้สึกรักผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ	.465
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	.487
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	.422
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	.430
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	.412

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านความสำเร็จในงาน		
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	.478
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	.489
3	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม	.485
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	.491
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.892
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	.469
ด้านการเป็นที่ยอมรับ		
1	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมงานกับท่าน	.476
2	ท่านได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ	.488
3	ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.456
4	ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	.429
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	.469

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เอื้องคำ จันทะพรม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 เดือน มกราคม พ.ศ. 2524
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 45 หมู่ 3 บ้านท่าแร่เหนือ ตำบลท่าแร่ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47230 โทรศัพท์ 09-3551-0452
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 1919 ถนนศูนย์ ราชการ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531-2537	ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนท่าแร่วิทยา อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2537-2540	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนท่าแร่ศึกษา อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2540-2543	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544-2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
พ.ศ. 2549-2551	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 – 2562	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง
สกลนคร จังหวัดสกลนคร