

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วรุฒม์ ยุทธา^{1*}, ส.บ., วราภรณ์ บุญเชียง² ส.ด., กรรณิการ์ อินตะวงศ์³ ปร.ด.

Received: November 21, 2022

Revised: March 10, 2023

Accepted: March 10, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษากาหนดตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ในกลุ่มประชากร จำนวน 256 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.5 มีสถานภาพสมรส แต่งงาน และได้อยู่ร่วมกัน ร้อยละ 46.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.1 โดยบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในลักษณะภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.51) ระดับปานกลาง (Mean = 3.38, S.D. = 0.42) และระดับมาก (Mean = 3.71, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.32$, $p\text{-value} < 0.001$) กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.75$, $p\text{-value} < 0.001$) กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.41$, $p\text{-value} < 0.001$) กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต บรรยากาศองค์การ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

* ผู้รับผิดชอบบทความ: waroot.6@gmail.com

Relation of organization climate, work happiness and quality of life of personal in municipality organization

Waroot Yootta^{1,*} B.P.H., Waraporn Boonchieng² Dr.P.H., Kannikar Intawong³ Ph.D.

ABSTRACT

This cross-sectional study aims to investigate the relationship between organizational climate, happiness at work, and quality of life, among staff working in local government organizations including subdistrict municipality and subdistrict administrative organization in Wang Chin District, Phrae Province. The study sample was 256 people. The questionnaires were designed based on previous literature. Data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results found that most of participants were female (60.5%), got married and lived together (46.9%), worked in the organization for more than 10 years (37.1%). Overall, their organizational climate, happiness at work, and quality of life had reached a high level (Mean = 3.87, S.D. = 0.51), a moderate level (Mean = 3.38, S.D. = 0.42), and a high level (Mean = 3.71, S.D. = 0.57), respectively. The study demonstrated a positive correlation at a moderate level ($r = 0.32$, $p\text{-value} < 0.001$) between their organizational climate and happiness at work at the statistical level of 0.05. This positive trend was also found at a high level ($r = 0.75$, $p\text{-value} < 0.001$) between their organizational climate and quality of life at the statistical level of 0.05, and at a moderate level ($r = 0.41$, $p\text{-value} < 0.001$) between their happiness at work and quality of life at the statistical level of 0.05. This study will, serve as a guideline for future research that focuses on developing a plan to improve happiness at work among staff in certain organizations.

Keywords: Work happiness, Quality of life, Organization climate, Municipality organization

¹ Student in Master of Public Health Program, Faculty of Public Health, Chiangmai University

² Associate Professor, Faculty of Public Health, Chiangmai University

³ Assistant Professor, Faculty of Public Health, Chiangmai University

* Corresponding author: waroot.6@gmail.com

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ภายในท้องถิ่นของตน โดยรัฐบาลจะกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายมอบให้ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจหลากหลายด้าน ซึ่งต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (Organization of state administration act,1991)

องค์การที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน โดยความสุขของคนทำงานอยู่กับการได้ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะทำให้คนรักงาน รักองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นบรรยากาศขององค์การแห่งความสุข ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงานและทัศนคติการทำงานเชิงบวก (Apaipakdi, 2020) ซึ่งต้องสร้างจากผู้บริหารหรือผู้นำ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ มีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ต่อความรู้สึกชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ได้รับความต้องการเป็นที่ยกย่องหรือยอมรับของคนทั่วไป ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงานจริงใจ ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในจิตใจ นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (Chalongbun, 2018) องค์การแห่งความสุข (Happy workplace) ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างความสมดุล

ระหว่างส่วนตัว ครอบครัว และมิติทางสังคม ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับคนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพดี มิติด้านผ่อนคลายดี มิติด้านน้ำใจดี มิติด้านจิตวิญญาณดี มิติด้านครอบครัวดี มิติด้านสังคมดี มิติด้านใฝ่รู้ดี และมิติด้านสุขภาพเงินดี นอกจากนี้ยังเพิ่มการวัดความสุขมิติที่ 9 ได้แก่ มิติด้านการงานดีซึ่งเป็นการวัดความสุขและประสิทธิภาพของคนทำงานกับองค์กร (Kittisuksathit, Chamchan, Tangchonlatip & Holomyong, 2013) มีการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าการสร้างองค์การแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร (Kaoteera, Ratanopas, & Sukkasem, 2015) ควรทำให้คนทำงานมีสภาวะที่เหมาะสมเกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (Department of Labor Protection and Welfare, 2019) ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง (Akaraborworn, Charoensap & Yodrakhang, 2014)

คนทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นเวลานาน ดังนั้น หากที่ทำงานดี บรรยากาศองค์การดี ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ มีการโยกย้ายบุคลากรหลายครั้งในแต่ละปี ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นองค์การที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง โดยศึกษาในกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรไม่น้อยกว่า 1 ปี ในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ ET022/2564

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ จำนวน 256 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้า คือ 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย 2) บุคลากรที่สามารถอ่านและเขียน

ภาษาไทยได้ 3) บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ มากกว่า 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ค่าตอบแทนต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์การ มีองค์ประกอบ 9 มิติ ดังต่อไปนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความเสี่ยง ด้านละ 2 ข้อ รวม 18 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล และการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความเสี่ยง

โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

คะแนน 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก
คะแนน 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
ข้อความเชิงลบ

คะแนน 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย
คะแนน 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

คะแนน 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น แบ่งช่วงระดับคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาสามารถแบ่งระดับคะแนนแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 กำหนดให้เป็นระดับมากที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 กำหนดให้เป็นระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 กำหนดให้เป็นระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 กำหนดให้เป็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุข ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Kittisuksathit et al., 2013) ครอบคลุมมิติ 9 มิติ มีคำถาม จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy body) ผ่อนคลาย (Happy relax) น้ำใจดี (Happy heart) จิตวิญญาณดี (Happy soul) ครอบครัวดี (Happy family) สังคมดี (Happy society) ใฝ่รู้ (Happy brain) สุขภาพเงินดี (Happy money) และการงานดี (Happy work-life)

โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

คะแนน 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

คะแนน 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
ข้อความเชิงลบ

คะแนน 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

คะแนน 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

คะแนน 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น แบ่งช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาสามารถแบ่งระดับคะแนนแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 กำหนดให้เป็นระดับมากที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 กำหนดให้เป็นระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 กำหนดให้เป็นระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 กำหนดให้เป็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม Boonmee (2015) แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวกทั้งหมด 8 ด้าน ด้านละ 2 ข้อ รวม 16 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

คะแนน 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

คะแนน 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

การพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น แบ่งช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาสามารถแบ่งระดับคะแนนแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 กำหนดให้เป็นระดับมากที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 กำหนดให้เป็นระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 กำหนดให้เป็นระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 กำหนดให้เป็นระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity)

โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิต จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้เพื่อให้เกิดความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา

โดยผลการตรวจสอบ พบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อมากกว่า 0.50 ทุกข้อ

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย (Reliability)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามความสัมพันธระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากรของการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลตำบลแม่ป่าน อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน 22 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับหนังสือผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาขารณศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษา ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงคณบดีคณะสาขารณศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2. หลังผ่านความเห็นชอบ จึงทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยถึงนายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร

3. เชิญบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เข้ารับฟังการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและสิทธิในการเป็นผู้เข้าร่วมวิจัย โดยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบว่า สามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บ

เป็นความลับ ไม่สามารถระบุตัวตนได้และให้ลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคล

4. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายในวันเดียวกันโดยมีอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 100.0

5. ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสรุป และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ข้อคำถามส่วนของข้อมูลทั่วไป บรรยายภาคองค์การ ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติโดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson (1990) อ้างถึงใน Patchamool (2016) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับ ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์ (No relationship)

หมายถึง $r = 0$

มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak relationship)

หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate relationship)

หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70

มีความสัมพันธ์สูง (Strong relationship)

หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99

มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect relationship)

หมายถึง $r = \pm 1$

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำนวน 256 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.5 ซึ่งอยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.6 มีสถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกันมากที่สุด ร้อยละ 46.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.0 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 39.1 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน อยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.1

2. ผลการศึกษาระบบราชการองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีบรรยากาศองค์การในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านโครงสร้าง (Mean = 4.14) ด้านความรับผิดชอบ (Mean = 4.08) ด้านความอบอุ่น (Mean = 4.05) ด้านการสนับสนุน (Mean = 4.03) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Mean = 3.87) ด้านความเสี่ยง (Mean = 3.77) ด้านความขัดแย้ง (Mean = 3.68) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Mean = 3.63) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Mean = 3.61) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 256)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้าง	4.14	0.60	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.63	มาก
3. ด้านความอบอุ่น	4.05	0.69	มาก
4. ด้านการสนับสนุน	4.03	0.59	มาก
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.61	0.84	มาก
6. ด้านความขัดแย้ง	3.68	0.68	มาก
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.63	0.67	มาก
8. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.87	0.71	มาก
9. ด้านความเสี่ยง	3.77	0.68	มาก
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.87	0.51	มาก

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมแล้ว บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความสุขในระดับมากที่สุด คือ การไม่สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น (Mean = 4.40) และการมีความสุขกับครอบครัว (Mean = 4.30) ข้อที่มีความสุขในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน (Mean = 3.84) ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ (Mean = 3.66) การทำงานอย่างมีความสุข (Mean = 3.64) การจัดการกับปัญหา เมื่อประสบปัญหาในชีวิต (Mean = 3.57) การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง (Mean = 3.50) การเกิดภาวะความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ)

(Mean = 3.46) ความมั่นคงในอาชีพ (Mean = 3.46) และความรู้สึกลดตึงเครียดในชีวิตและทรัพย์สิน (Mean = 3.45) ข้อที่มีความสุขในระดับปานกลาง คือ การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน เมื่อมีปัญหา (Mean = 3.34) ความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (Mean = 3.24) การปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ (Mean = 3.17) การดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความคาดหวัง (Mean = 3.03) และการไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน (Mean = 2.75) ข้อที่มีความสุขในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน (Mean = 2.45) และการออกกำลังกายในแต่ละสัปดาห์เป็นประจำ (Mean = 2.26) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงาน (n = 256)

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
1. การออกกำลังกายในแต่ละสัปดาห์เป็นประจำ	2.26	1.25	น้อย
2. การไม่สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	4.40	1.20	มากที่สุด
3. การไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน	2.75	1.25	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง	3.24	0.91	ปานกลาง
5. การมีความสุขกับครอบครัว	4.30	0.74	มากที่สุด
6. การเกิดภาวะความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ)	3.46	0.86	มาก
7. การดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความคาดหวัง	3.03	0.83	ปานกลาง
8. การจัดการกับปัญหา เมื่อประสบปัญหาในชีวิต	3.57	0.72	มาก
9. ความมั่นคงในอาชีพ	3.46	0.94	มาก
10. ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	2.45	1.00	น้อย
11. การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	3.50	0.89	มาก
12. การปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.17	0.81	ปานกลาง
13. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.45	0.71	มาก
14. ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ	3.66	0.77	มาก
15. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	3.84	0.75	มาก
16. การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน เมื่อมีปัญหา	3.34	0.88	ปานกลาง
17. การทำงานอย่างมีความสุข	3.64	0.77	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.38	0.42	ปานกลาง

4. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบรรยากาศองค์การในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความภูมิใจในองค์การ (Mean = 3.95) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Mean = 3.87)

ด้านสังคมสัมพันธ์ (Mean = 3.84) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย (Mean = 3.75) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Mean = 3.72) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Mean = 3.58) ด้านความก้าวหน้า (Mean = 3.57) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Mean = 3.43) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 256)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.58	0.71	มาก
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	3.75	0.69	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.43	0.83	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.57	0.76	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.84	0.64	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.72	0.72	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.87	0.63	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.95	0.70	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.71	0.57	มาก

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.32$, $p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตของ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.75$, $p\text{-value} < 0.001$) และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.41$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 256)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.32	< 0.001*	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.75	< 0.001*	สูง
ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.41	< 0.001*	ปานกลาง

* $p\text{-value} < 0.05$

สรุปและอภิปรายผล

บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aiempaya (2016) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การมีภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanakorn (2017) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" ฝ่ายปฐมวัยมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลการศึกษารายการองค์การอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการแบ่งการทำงานที่ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแก้ปัญหาในการทำงานเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น โดยสอดคล้องกับการศึกษาในงานวิจัยนี้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในองค์การมากกว่า 10 ปี และมีสถานภาพการสมรสและอยู่ด้วยกันกับครอบครัว ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การด้วย นอกจากนี้ยังมีการให้ผลตอบแทนและการลงโทษที่ยุติธรรมกับทุกคนในองค์การ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rujphongchan (2017) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ซึ่งพบว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และมีการตรวจประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงและเตรียมพร้อมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี

ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแล้วบุคลากรมีความสุขในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laoteng (2013) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า พนักงานบริษัทมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลางและพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย โดย Kittisuksathit et al. (2013) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยความสุขเป็นความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuna (2019) ซึ่งได้ศึกษาความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า มีระดับความสุขมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังชันนั้น ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนในแต่ละเดือนซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายแล้วไม่สมดุลกัน มีประชากรจำนวนมากที่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และออกกำลังกายไม่สม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีองค์การแห่งความสุข (Happy workplace) จากการศึกษาของ Kittisuksathit et al. (2013) พบว่า การที่จะมีความสุขในการทำงานนั้น ต้องมีองค์ประกอบต่างๆ อย่างสอดคล้องกัน ประกอบไปด้วย สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดีและการงานดี โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ลดความสุขในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การสูบบุหรี่ การมีความสุขกับครอบครัวน้อยลง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านน้อยลง

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Injun (2020) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teekawong (2017) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากเช่นกัน ตามทฤษฎีของ Huse & Cumming, 1985 อ้างถึงใน Boonmee (2015) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน เมื่อแยกรายด้านตามคะแนนเฉลี่ยสูงพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เกิดความภูมิใจในองค์การ มีความอิสระจากงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งจากข้อมูล

ทั่วไปพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากได้ปฏิบัติงานในที่นั้นๆ มากกว่า 10 ปี และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีอยู่กับครอบครัว ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกทั้งมีสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การบริหารงานที่ดี ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Rujphongchan (2017) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัทเมืองโบราณ จำกัด พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า การจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ และช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonmee (2015) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากปฏิบัติงานในภูมิลาเนาตนเอง และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ มากกว่า 10 ปี และอาศัยอยู่กับครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนและองค์กร ทำให้เกิดความอบอุ่นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nantharojphong (2018) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านการสื่อสารภายในองค์กรและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ในด้านของระบบสังคมภายใน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความไว้วางใจ

โดยบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่ดี จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Apaipakdi (2020) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การแห่งความสุขเป็นบรรยากาศองค์การที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้คนรักงาน รักองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมากที่สุด คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนด้านความอบอุ่นและด้านบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความสุขที่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongnuch (2013) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Aiempaya (2016) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตดีตามไปด้วย อีกทั้งยังมีงานวิจัยของ Phanthaneeya (2010) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยของ Chuehorm (2016) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งบรรยากาศองค์การยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมากที่สุด โดยคุณภาพชีวิตมีบทบาทที่สำคัญในแง่ของความสุข ซึ่งตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความผืนของตนเอง (Benson & Dundis, 2003) มีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Chinachoti, Siri Wongse & Vivadhanajat (2016) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเกิดความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Someran & Phakdeewong (2019) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนสร้างบรรยากาศองค์กร พัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สามารถดำเนินการวิจัยในองค์กรอื่นๆ เพื่อวางแผนสร้างบรรยากาศองค์กร พัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้

เอกสารอ้างอิง

- Aiempaya, C. (2016). *The organizational climate affecting teacher's quality of work life in school under the secondary educational service area office 8*. Thesis of Master of Education Administration, Silapakorn University, Bangkok. (in Thai)
- Akaraborworn, C., Charoensap, R. & Yodrakhang, J. (2014). *Emo-meter (Employee engagement on meter)*. Personnel Management Association of Thailand, Bangkok:Have Idea Co., LTD. (in Thai)
- Apaipakdi, K. (2020). Happy environment in workplace: Happy workers and achieving goals. *Journal of MCU Humanities Review*, 6(1), 315-331. (in Thai)
- Boonmee, R. (2015). *Quality of working life of officials in Nadee Municipality*. Thesis of Master of Political Science, Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Chalongbun, P. (2018). The happiness of personnel in the performance of government. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 4, 590-599. (in Thai)
- Chinachoti, P., Siri Wongse, T., & Vivadhanajat, S. (2016). Factors affecting work happiness of before retirement employee in industry, Nonthaburi Province. *Dusit Thani College Journal*, 12(2), 319-334. (in Thai)

- Chuehorm, M. (2016). *Climate organization of school affecting to the quality of teachers work life of under Chachoengsao Primary Educational Service Office Area 1*. Thesis of Master of Education (Educational Administration), Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao. (in Thai)
- Department of Labor Protection and Welfare. (2019). *Quality of working life*. Retrieved March 5, 2020, from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>. (in Thai)
- Injun, T. (2020). Quality of working life of personnel in Nakhon Chai Si Subdistrict Municipality, Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province. *Journal of Yanasangvorn Research Institute*, 11(2), 52-61. (in Thai)
- Kaoteera, R., Ratanopas, W., & Sukkasem, T. (2015). *Relation of cultural organization with happiness of personnel in local organization, Kamphangphet Province*. Kamphangphet Rajanagarindra University, Kamphangphet. (in Thai)
- Kittisuksathit, S., Chamchan, C., Tangchonlatip, K. & Holomyong, C. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammapress. (in Thai)
- Laoteng, S. (2013). *The influence of happiness activities in the organization by happy 8 toward happiness at work, productivity of work and intention of resign of workers in Riki Garments Co.,LTD. Ratchaburi Industrial Estate*. Thesis of Master of Business Administration Program in Entrepreneurship, Silpakorn University, Bangkok. (in Thai)
- Nantharojphong, K. (2018). The influences of organizational climate and perceived organizational support affecting job performance of the employee in manufacturing industry: The mediating effect of work happiness. *WMS Journal of Management*, 7(1). 21-38. (in Thai)
- Benson, S. G., & Dundis, S. P. (2003). Understanding and motivating health care employees: Integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *Journal of nursing management*, 11(5), 315-320.
- Organization of state administration act. (1991). Retrieved March 5, 2020, from https://mspc.ocsc.go.th/sites/default/files/2017-04/phrb_raebiiybbrihaarraachkaaraephndin_update_laasud_53.pdf. (in Thai)
- Patchamool, N. (2016). Factors affecting to the staff's organization commitment at health ministry in Nong Bua Lamphu. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 16(3), 61-72.
- Phanthaneeya, S. (2010). Organizational climate and the quality of work life of a school teacher. *Academic Service Journal, Prince of Songkla University*, 21(2), 64-81. (in Thai)
- Rujphongchan, T. (2017). *Quality of work life, organizational climate and organizational commitment factors affecting organizational citizenship behavior of staff in the Ancient City Company Limited*. Thesis of Master of Science Human Resource Management, Sripatum University, Bangkok. (in Thai)

- Someran, L. & Phakdeewong, T. (2019). The factors on quality of work life and work environment perception affecting work happiness of employees at Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, 4(1), 23-33. (in Thai)
- Teekawong, P. (2017). *Quality of working life of employee* in commune administration organizations in Chiang Mai Province. Thesis of Master of Public Health, Chiang Mai Rajabhat University, Chiangmai. (in Thai)
- Thanakorn, P. (2017). *Organization climate, kindergarten level, of staff Piboonbumpen-demonstration school, Burapha University*. Thesis of Master of Education Administration, Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Thongnuch, C. (2013). *Relationships among perceived organizational climate, job stress and quality of working life of professional nurses*. Thesis of Master of Business Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathumthani. (in Thai)