

ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
สำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร

HAPPINESS AT WORK ENHANCEMENT FOR MUNICIPALITY CITY
OFFICERS MODEL

ธิดารักษ์ ลือชา กฤษฏา นันทเพ็ชร และ กิจฐเชต ไกรวาส*

Thidarak Luecha, Krisda Nantapetch & Kittachet Krivart*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย

Public Administration, Graduate School of Administration, Burapha University Chonburi, Thailand*

thidarak@pcru.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครที่มีตัวแปรต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ 3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนคร 29 แห่ง จำนวน 394 คน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร การวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis : SEM)

ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรในเทศบาลนครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวมในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครมีองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variables) 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ (Observed

Variables) 15 ตัวแปร โดย ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรแฝงด้านการปฏิบัติของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรแฝงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การใช้แนวทางปฏิบัติที่เน้นผลงานระดับสูง และการพัฒนาและจัดการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยึดถือธรรม ตัวแปรแฝงด้านการจัดสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานด้านกายภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างสุขภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพกาย และการเสริมสร้างสุขภาพจิต ตัวแปรแฝงด้านการสนับสนุนการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การส่งเสริมการออมและการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว

3) ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร มีค่า $X^2/DF = 1.891$ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ .953 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness – of – Fit Index : AGFI) เท่ากับ .925 และค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ .984 ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .048 แสดงว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลในตัวแบบที่พัฒนาขึ้นพบว่า การปฏิบัติของผู้บริหารและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($\beta = .57$) การจัดสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($\beta = .19$) การสร้างเสริมสุขภาพและการสนับสนุนการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\beta = -.05$)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เทศบาลนคร

ABSTRACT

The purpose of this research study were to 1) to study about happiness at work of city municipality officers, 2) develop model of happiness at work enhancement for city municipality officers , 3) test the consistency of model with an observed set of data. The sample group are 394 officers in 29 cities municipality. The quantitative analysis

employed in this study was descriptive statistics, percentage, and standardized score. The confirmatory factor analysis was used to test the consistency of model with an observed set of data. The structural equation model analysis was applied for analyzing the causal relations between variables in the conceptual model.

The results of the study revealed that

1) The level of happiness at work of city municipality officers were high. The level of happiness at work in satisfaction at work and work engagement were high level, organizational commitment was medium level.

2) Model of happiness at work enhancement for city municipality officers consisted of 6 latent and 15 observed variables. Latent variables in model were happiness at work, leadership, human resource management, placing, enhancement of healthy and enhancement of life style. Observed variables of happiness at work were satisfaction at work, work engagement and organizational commitment. Observed variables of leadership were idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. Observed variables of human resource management were high performance work practices and organizational justice. Observed variables of placing were physical placing and ethical climate in organization. Observed variables of enhancement of healthy were physical health enhancement and mental health enhancement. Observed variables of enhancement of life style were financial enhancement and family relationship enhancement.

3) The results of the confirmatory factor analysis revealed that the predefined factor model was appropriate to the empirical data in good fit (X^2 / DF in model was 1.891 while $GFI = .953$, $AGFI = .925$ $CFI = .984$ and $RMSEA = .048$).

4) The results of the structural equation model analysis indicated that leadership, human resource management had positive direct effects to happiness at work with significant .01. Placing had positive direct effects to happiness at work with significant .05.

Keywords : Happiness at work, Happiness at work enhancement model, city municipality

บทนำ

เทศบาลนครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยเทศบาลนครมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเมืองใหญ่ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่เลือกทำ โดยหน้าที่ที่ต้องทำมีทั้งการปฏิบัติการกิจทั้งหลายที่เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีโรงฆ่าสัตว์ เป็นต้น และหน้าที่โดยตรง เช่น ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง เป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังส่งผลให้เทศบาลนครได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการ 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยได้รับการถ่ายโอนภารกิจ 123 เรื่อง แยกเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ 73 เรื่อง และหน้าที่ที่เลือกทำ 50 เรื่อง (Puangngam, 2007)

จากภารกิจและหน้าที่ของเทศบาลนคร

ดังกล่าว การที่เทศบาลนครจะบริหารงานให้บรรลุตามภารกิจได้นั้นย่อมต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างทั้งงบประมาณที่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม การบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญคือการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แต่สภาพการปฏิบัติงานจริงบุคลากรในเทศบาลนครมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจากการทำงานและไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก ดังจะเห็นได้จากกฎหมายหลักทั้งสองฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่เทศบาลนครหลายด้าน จึงส่งผลให้บุคลากรในเทศบาลนคร มีภาระงานที่ต้องปฏิบัติมากตามไปด้วย นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครยังถูกกำกับด้วยกฎหมายหลายฉบับจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ในขณะเดียวกันต้องปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว สภาพการปฏิบัติงานดังกล่าวก่อให้เกิดความกดดันและความเครียดในการทำงาน ซึ่งความเครียดดังกล่าวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในเทศบาลนครจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่พนักงานมีความสุข

ในการทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง ทั้งนี้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะซึมเศร้า เครียดและมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน น้อยกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังมีพฤติกรรมละทิ้งงาน ขาดงานและต่อต้าน การปฏิบัติงานน้อยกว่า (Faragher, Cass, Cooper, 2005 ; Lyubomirsky, King & Diener, 2005 ; Mathieu, Zajac , 1990 ; Dalal, 2005) ความสุขในการทำงานยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย (Nimkoetphon, 2011)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้น มีทั้งการศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงานและการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การศึกษาของ Fisher (2010) ที่เสนอให้วัดความสุขในการทำงานโดยการวัดจากความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และเสนอแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานในลักษณะของกรอบสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy workplace framework) เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร (Burton , 2010) ส่วนประเทศแคนาดา องค์กรสุขภาพของแคนาดา (Health Canada) ได้มีการเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ทางกายภาพ และการจัดทรัพยากรให้เอื้อต่อสุขภาพอนามัย (Thummakul , 2012)

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดความสุขในการทำงานดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ส่งเสริมแนวคิด happy workplace หรือความสุข 8 ประการ โดยจัดให้มีแผนงานการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของรัฐเพื่อให้องค์การภาครัฐมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้อย่างยั่งยืน happy workplace หรือความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) การผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) คุณธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) และใช้เงินเป็น (Happy Money) (Thai Health Promotion Foundation , 2010) สสส. ยังได้สนับสนุนให้มีแบบสำรวจความสุขสำหรับใช้วัดความสุขของคนทำงาน คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที HAPPINOMETER ประกอบด้วยการวัดความสุข 8 มิติตามแนวคิด happy workplace หรือความสุข 8 ประการ แต่ได้เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติ

ที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของพนักงานกับองค์กร ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด (Kittisuksatit and other, 2012)

สำหรับการวัดความสุขในการทำงานในระดับองค์กร Kaewdumkerng and other (2012) ได้เสนอ Happy Workplace Index หรือดัชนีสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับตรวจสอบปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนโดยอาศัยหลักการแนวคิดเรื่องอิทธิพลของพหุปัจจัยและพหุระดับที่ส่งผลต่อสุขและทุกข์ของคนในองค์กรตลอดช่วงเวลางานและการใช้ชีวิตภายใต้บริบทและวัฒนธรรมที่สร้างสมมาอันเป็นสภาพแวดล้อมใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด ดัชนีสุขภาวะองค์กรมีจำนวนทั้งสิ้น 37 หัวข้อย่อยแบ่งเป็น 5 มิติเรียกสั้น ๆ ว่า MapHR ประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

นอกจากนี้แผนงานการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของรัฐดังกล่าว ยังก่อให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการโดยดำเนินการศึกษาจากองค์กรภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังเช่นการศึกษาของ Sangkhaman (2012) ที่ศึกษาองค์กรต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ

แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้ว แต่การศึกษานั้นก็มิได้สมบูรณ์ เนื่องจากทั้งการศึกษาของ Fisher องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) และองค์กรสุขภาพของแคนาดา (Health Canada) ล้วนเป็นการศึกษาบนพื้นฐานของสังคมตะวันตกทั้งสิ้น ผลจากการศึกษาจึงเป็นภาพสะท้อนของสังคมตะวันตกซึ่งอาจใช้อธิบายสังคมไทยได้น้อย ส่วนการศึกษาโดยนักวิชาการไทยไม่ได้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานโดยตรงแต่เป็นการเสนอแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยอิงกับความสุขในลักษณะอื่น อีกทั้งไม่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ จึงทำให้ผลการศึกษาสามารถอธิบายได้เพียงองค์ประกอบของความสุข แนวทางการวัดความสุข และแนวทางการสร้างความสุข ซึ่งไม่ครอบคลุมความสุขในการทำงานทั้งหมด นอกจากนี้การศึกษาก็กล่าวมา ยังไม่มีการศึกษาความสุขในการทำงานในบริบทของเทศบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญต่อประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร เพื่อให้ได้ข้อมูลทางวิชาการที่ครบถ้วนและสามารถนำไปกำหนดนโยบายในระดับ มหภาคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้าง

ความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครที่มีตัวแปรต่างๆ เป็นองค์ประกอบ

3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาจะเป็นการสร้างแนวคิดพื้นฐานสำหรับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในเทศบาลนคร

2. การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของหน่วยงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน

3. การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในเทศบาลนครจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของเทศบาลนครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สามารถนำผลจากการศึกษาไปกำหนดเป็นกรอบนโยบายด้านการบริหารในระดับประเทศ เพื่อส่งเสริมให้เทศบาลนครตระหนักถึงการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ

ประเทศไทยในรูปแบบเทศบาลนคร จำนวน 29 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครโดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปฏิบัติของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดสถานที่ทำงาน การสร้างเสริมสุขภาพ และการสนับสนุนการดำเนินชีวิต

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

3. ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม 2561

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การปฏิบัติของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 การจัดสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 การสร้างเสริมสุขภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพ และการสนับสนุนการดำเนินชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดการวัดความสุขในการทำงานของ Fisher (2010) ที่เสนอให้วัดความสุขในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยวัดจากความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ Fisher (2010) พบว่า ภาวะผู้นำในสถานที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้การศึกษาของ DeGroot, Kiker, and Cross (2000) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับ

บัญชา การแลกเปลี่ยนผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (Gerstner and Day, 1997) ความไว้วางใจในตัวผู้นำสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ (Dirks & Ferrin, 2002) การสนับสนุนจากผู้นำยังมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความอยู่ดีมีสุขและความยึดมั่นผูกพันในงาน (Baard, Deci, and Ryan : 2004, Deci, Connell, and Ryan : 1989) ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน (Nimkoetphon, 2012)

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นผลงานในระดับสูง (High performance work practices) มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน (Fisher ; 2010, Nimkoetphon ; 2012) นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การยังมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในลักษณะของการเชื่อมโยงถึงความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน โดยผลงานวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน (Kumar, Bakhshi and Rani ; 2009, Khanifar ; 2010, Jody ; 2005)

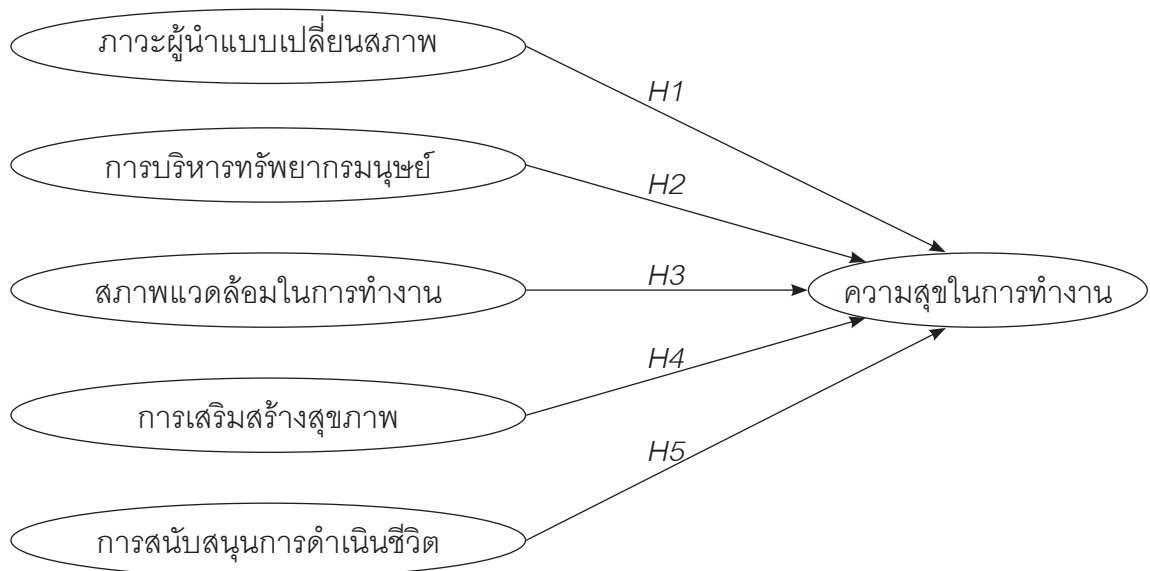
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (Sae-Chua; 2010, Unyamaneecharoen; 2012, Nimchit ; 2014) ในส่วนของการสร้างบรรยากาศในการทำงานพบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่องาน (Cullen, Parboteeah, Victor ; 2003, Jame; 2010, MüjdelenYeneret, al; 2012) นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Uyyapat (2008) Satapornvajana (2007) และ Sirijanyapong (2013) ยังแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

5. การเสริมสร้างสุขภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานจากการศึกษาของ Yamato (2011) ที่ศึกษาผลกระทบของโครงการองค์กรแห่งความสุขในบริษัท ไลอออน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท เอนีโอเคพีรีชั่น คอมโพเนน (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมผ่อนคลาย (Happy Relax) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทั้ง 2 บริษัท ในขณะที่

กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมีสุขภาพดี (Happy Body) มีผลต่อบริษัท เอนีโอเคฯ เป็นสำคัญมากกว่า สำหรับการศึกษาของ Sae-Chua; (2010) พบว่า ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ในขณะที่การศึกษาของ Laoteng (2013) พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี)

6. การสนับสนุนการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน การสนับสนุนการดำเนินชีวิตแบ่งเป็นการส่งเสริมการออมและการสนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์ในครอบครัว จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Phrompasert, 2011; Sungthip, 2011)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การสังเคราะห์ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครทั้ง 29 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 24,744 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และแนวทางการวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปร

ของ Tabachnick and Fidell (2007) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 394 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความแม่นยำ (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธี Cronbach 's Alpha ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้สถิติพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร การวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis : SEM)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในเทศบาลนครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวมในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

2. ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variables) 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 15 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรแฝงด้านการปฏิบัติของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรแฝงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การใช้แนวทางปฏิบัติที่เน้นผลงานระดับสูง และการพัฒนาและจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ตัวแปรแฝง

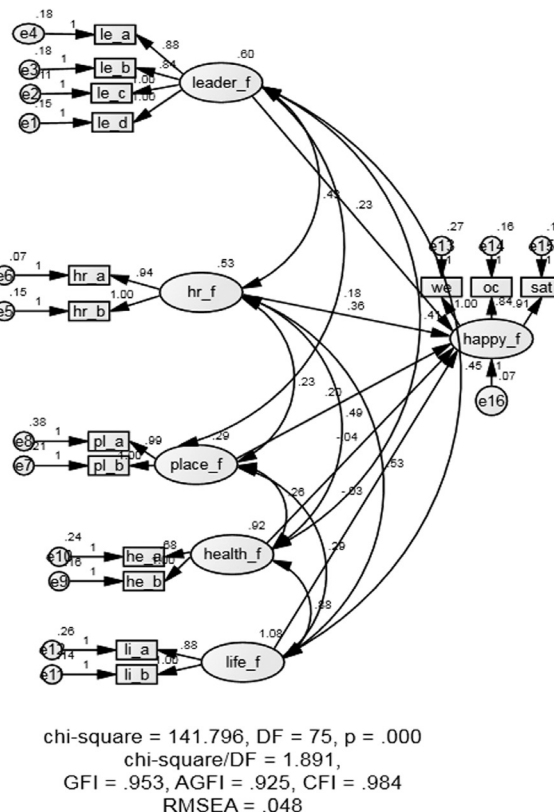
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.72	0.56	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.35	0.58	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.81	0.72	มาก
ความสุขในการทำงาน	4.02	0.55	มาก

ด้านการจัดสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานด้านกายภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างสุขภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพกาย และการเสริมสร้างสุขภาพจิต ตัวแปรแฝงด้านการสนับสนุนการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การส่งเสริมการออมและการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธในครอบครัว

3. ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร มีค่า $X^2/DF = 1.891$ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง

(Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ .953 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness – of – Fit Index : AGFI) เท่ากับ .925 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ .984 ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .048 แสดงว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ดีปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลในตัวอย่างที่พัฒนาขึ้น พบว่า การปฏิบัติของผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($\beta=.57$) การจัดสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($\beta=.19$) การสร้างเสริมสุขภาพและการสนับสนุนการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\beta=-.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรในเทศบาลนครมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวมในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บุคลากรในเทศบาลนครมีการปฏิบัติงานกับเพื่อร่วมงานก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่มีมิตรภาพในที่ทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกผูกพันจนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มิตรภาพที่ดีในที่ทำงานดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรในเทศบาลนครมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Richer and Vallerand (2002) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผลของการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากร

ในเทศบาลนคร ในเบื้องต้น พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ตัวแปรการปฏิบัติของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรพงษ์ นิมเกิดผล (Nimkoetphon, 2011) และ Gilbreath (2001) ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fisher (2010), Kumar, Bakhshi and Rani (2009) Khanifar (2010) Jody (2005) ตัวแปรการจัดสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (Geounuppakul et al. 2009) สิรินทร แซ่ฉั่ว (Sae-Chua, 2010) และธัญยากร อัญมณีเจริญ (Unyamaneecharoen, 2012)

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) มีการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) มีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) นายกเทศมนตรีต้องแสดงบทบาทในการทำงานที่เข้มแข็ง ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ขององค์การ แสดงให้เห็นถึง

ความฉลาดในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและมีแนวทางเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มโดยทดลองวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ การปฏิบัติดังกล่าวจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรพงษ์ นิมเกิดผล (Nimkoetphon, 2011) ซึ่งพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน โดยแนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นผลงานในระดับสูง (High performance work practices) จะช่วยให้บุคลากรมีข้อมูลที่มีคุณภาพและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับการได้รับอิสระในการทำงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่จึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ บุคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fisher (2010) ที่แสดงให้เห็นว่าแนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นผลงานในระดับสูง (High performance work practices) มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร สำหรับการพัฒนาและจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมจะส่งผลให้บุคลากรเกิดรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยบุคลากรจะรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถ

ตรวจสอบได้และไม่มีอคติในกระบวนการประเมิน บุคลากรจะมีความรู้สึกด้านบวกต่อการทำงานและองค์การ จึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jody (2005) Bakhshi, Kumar and Rani (2009) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 การจัดสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากในที่เทศบาลนครมีการจัดบริเวณสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม และมีการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างพอเพียง ส่งผลให้บุคลากรในเทศบาลนครพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (Sae-Chua, 2010) และธัญญากร ญามณีเจริญ (Unyamaneecharoen, 2012) นอกจากนี้การจัดสถานที่ทำงานด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักจริยธรรม บุคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉรัช อุยยะพัฒน์ (Uyyapat, 2008) อัครสรฯ สถาพรวงษา (Satapornvajana, 2007) และวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (Sirijanyapong, 2013) ที่แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

3.4 การสร้างเสริมสุขภาพไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ศศิธร เหล่าแห่ง (Laoteng, 2013) ที่พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ด้านกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การมีสุขภาพดีขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลเป็นหลัก การที่เทศบาลนครมีการเสริมสร้างสุขภาพให้แก่บุคลากรจึงไม่มีผลต่อการดูแลสุขภาพของบุคลากรมากนัก ดังนั้นการเสริมสร้างสุขภาพจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

3.5 การสนับสนุนการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการสนับสนุนการดำเนินชีวิตประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการออมและการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ในส่วนของการออมนั้น แม้การออมส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางการเงินการดำรงชีวิต และการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวจะทำให้บุคลากรมีความสุข แต่นั่นก็ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรเทศบาลนครเชื่อว่าการส่งเสริมการออมเป็นเรื่องส่วนบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับวัย สถานภาพ และเงื่อนไขในการดำรงชีวิต บุคลากรที่มีความเชื่อและวิถีชีวิต ซึ่งยังมีความรู้สึกว่าการออมมีความสำคัญไม่มากต่อชีวิตของเขา การส่งเสริมการออมจึงไม่ได้ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และแม้ว่าเขาจะรู้สึกว่าการออมมีความสำคัญ หากแต่บริบทส่วนตัว

ด้านรายจ่ายที่ไม่เอื้อให้เกิดการออม การส่งเสริมการออมอาจไปสู่ความรู้สึกเครียดในการทำงาน เนื่องจากเกิดการเปรียบเทียบกับบุคลากรท่านอื่น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการออมไม่ใช่เป้าหมายของบุคคล การส่งเสริมการออมของเทศบาลหรือไม่ จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal setting theory) ที่อธิบายว่าเป้าหมายคือสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุ โดยองค์การเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมายนั้น (Lock and Hane, 1986 อ้างใน Chanyam, 2013) เมื่อบุคคลบรรลุเป้าหมายบุคคลจะเกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากบุคคลไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แม้ว่าองค์การจะให้การสนับสนุนอย่างไร ย่อมไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวนั้น บุคลากรเทศบาลเชื่อว่าความสุขในครอบครัวมีความหมายแตกต่างกันไป แต่ละบุคคล และความสุขของครอบครัวคือเป้าหมายที่บุคลากรได้ดำเนินการอยู่แล้วโดยไม่ต้องพึ่งพาเทศบาลนคร เนื่องจากการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวที่เทศบาลจัดขึ้น อาจไม่ตรงกับความต้องการ นอกจากนี้การสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวยังมีลักษณะเป็นนโยบายการบริหารงานของเทศบาลลักษณะหนึ่ง ซึ่งนโยบายการบริหารงานไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (two - factor theory) ของ Frederick Herzberg (1959 อ้างใน Samitthi Krai, 2011) ที่อธิบายว่านโยบายและการบริหารขององค์การ

เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจหรือความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายหรือสนับสนุนให้เทศบาลนครมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้แนวทางปฏิบัติที่เน้นผลงานระดับสูง (High performance work practices) ให้มากขึ้น และมีการพัฒนาและจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ให้แก่นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพื่อให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้แก่นายกเทศมนตรีอาจจัดในลักษณะ

ของหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นที่เน้นกิจกรรมเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้นับว่าตัวแปรการสร้างเสริมสุขภาพและการสนับสนุนการดำเนินชีวิต ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาที่ผ่านมา ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรทั้งสองตัวแปรซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเพิ่มเติม

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีข้อจำกัด คือ ไม่สามารถลงลึกในรายละเอียดและกระบวนการศึกษาไม่ยืดหยุ่นจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนการศึกษาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเติมเต็มให้ผลการศึกษาดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างมากยิ่งขึ้น โดยขยายขอบเขตของผู้ให้รวมถึงผู้บริหารระดับสูงที่เป็นพนักงานเทศบาล เช่น ปลัด ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก เนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครโดยตลอด ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งเหมือนนายกเทศมนตรี จึงมีบทบาทในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรเช่นเดียวกัน

REFERENCES

- Bakhshi, A., Kumar, K. & Rani, E. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. **International Journal of Business and Management**, 4(9), 145-154.
- Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices**. WHO Headquarters, Geneva: Switzerland.
- Chanyam, K. (2013). **Industrial and Organization Psychology**. Bangkok: Odenstore. (in Thai).
- Cullen, J.B., Parboteeah, K., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. **Journal of Business Ethics**. 46(2), 127-141.
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**.12(4), 384–412.
- Dalal, R.S., (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. **Journal of Applied Psychology**. 90(6),1241–1255.
- Faragher, E.B., M. Cass, & C.L. Cooper. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis. **Occupational and Environmental Medicine**. 62(2),105–112
- James B. DeConinck. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. **Journal of Business Research**. 63, 384-391.
- Jody Clay-Warner, Jeremy Reynolds and Paul Roman.(2005). Organizational Justice and Job Satisfaction: A test of Three Competing Models. **Social Justice Research**.18(4), 391-409.
- Kaewdumkerng K. (2012).**Happy Workplace Index**. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai).
- Kittisuksatit, S. (2012). **Happinometer: The Happiness Self Assessment**. Bangkok: Thamada Press. (in Thai).
- Laoteng, S. (2013). **The influence of happiness activities in 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**. Master of Business t

- Administration Program in Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University (in Thai)
- Leitgeb, H. & Seibinger, S. (2009). **Move Europe, A Campaign for the Improvement of Lifestyle-related Workplace Health Promotion in Europe**. Business report. Linz: Gutenberg - Werbering GmbH.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. **Psychological Bulletin**. 131(6), 803-855.
- Mathieu, J.E. and D.M. Zajac. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, And Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**. 8(2), 171–194.
- MüjdelenYener ,MirayYaldıranand Sinem Ergun. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 58, 724-733.
- Nimchit, S. (2014). A study of factors that have effect on happiness at the workplace of the business administration faculty staffs at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. **RMUTT Global Business and Economics Review**. 9(2), 116-126.
- Nimkoetphon, S. (2011). **Relationship between happiness and Job performance of employees of companies listed in the market for alternative investment (MAI)**. Ph.D. Program in business administration. Dhurakit Pundit University. (in Thai).
- Phrompasert, C. (2011). **Family Relationships and the Happiness at Work of Employees: A Case Study of Employees in Governor-Fuel and Governor-Transmission System Deputies of Electricity Generating Authority of Thailand**. Master of Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai).
- Puangngam K. (2007). **Thai local administration**. (6th ed.) Bangkok : Winyuchon. (in Thai)
- Richer, S. F., Blanchard, U., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. **Journal of Applied Social Psychology**. 32(10), 2089-2113.
- Sae-Chua, S. (2010). **Work Happiness of Creative Class: A Case Study of Creative Industries in Media and Functional Creations Groups**. Master of Science National institute of development administration. (in Thai)
- Satapornvajana, A. (2007). **Relationships between family support, ethical climate, and joy at work of professional nurse, hospitals under the jurisdiction of the ministry of public health, Bangkok metropolis**. Master of Nursing Science Program in

- Nursing Administration. Chulalongkorn University. (in Thai).
- Sirijanyapong, W. (2013). **Happiness in work of registered nurse in inpatient department, ramathibodi hospital**. M.Sc. Program in health administration. Mahidol University. (in Thai).
- Samitthi Krai, C. (2011). **Industrial and Organization Psychology**. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing. (in Thai).
- Sungkhaman, S. (2012). **Quality of Work Life Public Organization**. Bangkok: Development and Learning Center. (in Thai).
- Sungthip, S. (2011). **Factors Affecting Happiness At Work Of Teachers Under The Office Of Basic Education Commission : An Application Of Structural Equation Model**. Master of Education. Chulalongkorn University. (in Thai).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). **Using Multivariate Statistics** (5th ed.) New York: Allyn and Bacon.
- Thai Health Promotion Foundation. (2010). Plane 2551-2553. Interview on March 20, from <http://www.thaihealth.or.th>. (in Thai).
- Thummakul, D. (2012). Developing Healthy Organization. **Journal of Health Science Research**. 6(1), 1-10.
- Unyamanecharoen, T. (2012). **Working environment, job satisfaction and motion activities factors affecting happiness at work**. Ph.D. Program in Industrial and Organizational Psychology. King Mongkut's University of Technology North. (in Thai)
- Uyyapat, A. (2008). **Relationships between work characteristics, ethical work climate, and joy at works perceived by nurses of intensive care units, government hospitals Bangkok Metropolis**. Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Chulalongkorn University. (in Thai).
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd th). New York : Harper and Row Publication.
- Yamato, C. (2011). **Effect of Happy Workplace Program : a case study of 2 firms in Thailand**. Master of Arts Program in Labour Economics and Human Resource Management, Chulalongkorn University. (in Thai).