

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การทำงานในทุกองค์กร ต้องการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานแต่ละงานถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่กล่าวถึงการอยู่ร่วมกันของสังคมอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุข ภาวะที่ดี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ยึดกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11, 2555 : ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยากทำงานด้วยความสนุกสนานด้วยความรู้สึกมีความสุข แม้ว่าจะงานจะหนักและเหนื่อยแต่ถ้ามีการช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน เต็มใจในงานมีความรักในงานและเกิดความผูกพัน พึงพอใจในปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพของงานบริการได้ (เนตรสวรรค์ จินตนาวดี, 2553 : 2)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง ซึ่งจังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการของทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพการผลิตภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และเสริมสร้างสังคมให้มีความสามัคคีมีความสุข และปลอดภัย ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดนครพนม ปี 2553 – 2556 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขมีสุขภาพดี การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการท่องเที่ยว รวมถึงการบริหารจัดการ

แบบบูรณาการ (แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม 4 ปี พ.ศ. 2553 – 2556 : 65) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย การรับรู้ในงาน กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญมีความสุขในการทำงาน การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง (รัชนี้ หาญสมสกุล. 2550 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี พ.ศ. 2556 – 2558 ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดการทรัพยากรน้ำด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬา (แผนพัฒนา 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 10) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่เป็นหลัก โดยมองข้ามการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรขนาดกลางมีการแบ่งงานออกเป็น 3 กอง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 170 คน ในการทำงานของแต่ละกองงานนั้นย่อมมีความยากง่ายแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บางครั้งในการทำงานกับคนหมู่มากก็ส่งผลให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานได้ การกดดันการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หรือการกระทบกระทั่งจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานนั้นไม่มีความสุข ส่งผลต่องานเกิดความล่าช้าหรืองานไม่มีคุณภาพ ความขัดแย้งในองค์กร

การให้บริการประชาชนได้ไม่เต็มที่ จึงส่งผลกระทบต่อหน่วยงานตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจแสดงออกมาในรูปของ การมาทำงานสาย ลากิจบ่อยครั้งหรือการขาดงาน อัตราการลาป่วย มีการ โยกย้ายพนักงานบ่อยและอัตราการลาออกมากขึ้น

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคูอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วยควมรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็น บุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 170 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้ (สถิติบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู. 2556 : 8)

ข้าราชการ	จำนวน	67	คน
ลูกจ้าง	จำนวน	103	คน
รวม	จำนวน	170	คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

- 3.1.1 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
- 3.1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
- 3.1.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน
- 3.1.4 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
- 3.1.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

- 3.2.1 ความรื่นรมย์ในการทำงาน
- 3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 3.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2557

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า ในการทำงาน ความรู้สึกโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดย สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อ นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลากร จัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงาน ที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้ คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติ ความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความ ต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุขควรจะต้องประกอบ ไปด้วยการทำงานที่มีความสนุก เพลิดเพลิน ปลอดโปร่ง มีความท้าทาย มีความรักในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึง มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงานอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละ บุคคล ให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าว จะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสาร อย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ใจเผลิดเฟลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคคลเกิดการเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ถือถือเป็นพฤติกรรมร่วมกันและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานให้สำเร็จในองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY