

















เลือกผู้นำได้ เพราะการโยกย้ายมีมาก และยังเป็นส่วนท้องถิ่นยังมีการเปลี่ยนผู้นำแทบทุกครั้ง เมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ ดังนั้นบุคลากรจึงสามารถปรับตัวและทำงานได้กับผู้นำทุก ๆ คน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ก็ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานหรือเพื่อร่วมงาน บุคลากรอาจมีความสัมพันธ์กันในด้านอื่น ๆ อยู่แล้ว เช่นความสัมพันธ์ด้านญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เนื่องจากส่วนใหญ่บุคลากรก็เป็นคนในพื้นที่ตำบลกรูคู

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู ดังนี้

#### 1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พบว่า ระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ดังนั้นควรดำเนินการดังนี้

1.1 การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น โดยควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรอยากทำงานและแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ เช่น อาจจะมีการประกวดบุคลากรดีเด่นในแต่ละไตรมาส หรือเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานอีกทางหนึ่งด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรคนไหนที่ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ก็ต้องมีการตักเตือนหรือลงโทษ เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเองและเป็นการกระตุ้นให้เขาต้องให้ความสำคัญ และต้องจริงจังกับการทำงาน

1.2 การสร้างความรื่นรมในการทำงานนั้น บางครั้งบรรยากาศในที่ทำงานก็เป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ หรือห้องทำงานให้ดูสะอาดอยู่เสมอ ๆ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่ควร

ใช้อำนาจจนเกินไป หรือกดดันบุคคลากร ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เช่น มีบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองกับบุคคลากร ย่อมเป็นการสร้างความรู้สึกรักอยากทำงานทุกวัน ทำให้บุคคลากร มีความสุขกับการทำงาน และภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงาน ควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคคลากรรู้สึกว่าเขทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้บุคคลากรได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ให้เขาได้มีโอกาสแสดงออก แสดงความสามารถออกมาให้เต็มที่ จะทำให้บุคคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ว่างานที่สำเร็จเป็นฝีมือของเขาเอง และจะส่งผลให้เขาเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง

1.3 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ควรเปิดโอกาสส่งเสริมให้บุคคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือ หัวหน้างานควรให้ความเป็นธรรม ไม่ควรเข้าข้างเอนเอียง ไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้ และควรมีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชาเองด้วย และจะสามารถทำให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกว่า ได้รับความยุติธรรมและคุ้มค่ากับงานที่เขาทำ ทำให้เขาทำงานอย่างมีความสุข และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลากรอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความรักหรือรสนิยมในการทำงานมากยิ่งขึ้นนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลากรก็จะมีความสุขในการทำงาน

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดำเนินการดังนี้ ควรเพิ่มความรักในหน้าที่งานหรือกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความรักในงานที่ตนทำ โดยการทำให้บุคคลากรได้ทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีมีความกดดัน และต้องสร้างความภาคภูมิใจในหน่วยงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลากร เพราะถ้าบุคคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานแล้ว บุคคลากรจะเกิดความรักในงานที่เขาทำ และควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคคลากรรู้สึกว่าเขทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาส

ให้บุคลากร ได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่และควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงาน และแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ หรือเมื่อเขาทำงาน ประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรให้ความเป็นธรรมไม่ควรเข้าข้างเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทำข้อตกลงหรือค่านิยมร่วมขององค์กรเอง เพราะค่านิยมขององค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และควรเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้บุคลากรด้วย คอยการอาจสอบถามความคิดเห็น สํารวจ ว่าบุคลากรรู้สึกพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

**3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ควรดำเนินการดังนี้**

### 3.1 ด้านความร่มเย็นในการทำงาน

ควรจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานให้สวยงาม มีการตกแต่งและเพิ่มความเป็นระเบียบในห้องทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ หรือห้องทำงานให้ดูสะอาดอยู่เสมอ ๆ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจจนเกินไป หรือกดดันบุคลากร ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เช่น มีบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองกับบุคลากร ข่อมเป็นการสร้างความรู้สึกรักอยากทำงานทุกวัน ทำให้บุคลากร มีความสุขกับการทำงาน และภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงาน ควรเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาทำงานด้วยความสบายใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรเข้มงวดหรือควบคุมการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ทำงานด้วยความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ให้เขาได้มีโอกาสแสดงออก แสดงความสามารถออกมาให้เต็มที่ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ว่างานที่สำเร็จเป็นฝีมือของเขาเอง และจะส่งผลให้เขาเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง

### 3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และเมื่อมีข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความเป็นธรรม ไม่ควรเข้าข้างเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง จะต้องให้ความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะสามารถช่วยลดความขัดแย้ง

ต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์กรและในตัวผู้บังคับบัญชา และจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและทำให้เขาทำงานอย่างมีความสุข เพราะเขาจะมั่นใจได้ว่าการทำงานในองค์กรนี้ หากเขาเกิดเรื่องใด ๆ เขาจะได้รับความยุติธรรมอย่างแน่นอน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงาน

### 3.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ควรมีการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรอยากทำงานและแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ เช่น อาจจะมีการประกวดบุคลากรดีเด่นในแต่ละไตรมาส หรือเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ควรจะมีการกล่าวชมในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานอีกทางหนึ่งด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรคนไหนที่ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ก็ต้องมีการตักเตือนหรือลงโทษ เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเองและเป็นการกระตุ้นให้เขาต้องให้ความสำคัญ และต้องกระตือรือร้นจริงจังกับการทำงานให้มากขึ้น

## 4. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับพื้นที่ตำบลกรูรุ อำเภอมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เพื่อดูระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ว่ามีความใกล้เคียงกันหรือไม่ เนื่องจากสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน

4.2 ควรศึกษาปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น เพศ อายุ อายุราชการ หรือตำแหน่งงาน ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่