ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ยุพาวรรณ ทองตะนุนาม
ดวงเนตร ธรรมกุล
อัจศรา ประเสริฐสิน
จริยา ชื่นศิริมงคล
ศิริพร ครุฑกาศ

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐมีเป้าหมายและลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และบริบทในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้นิยามองค์กรแห่งความสุขขององค์กรภาครัฐมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรในภาคเอกชน ย่อมส่งผลให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันไป วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อสรุปองค์ความรู้ของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) และปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ สืบค้นรายงานวิจัยต่างประเทศเผยแพร่เป็นภาษาอังกฤษที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ จากระบบฐานข้อมูลออนไลน์ ได้แก่ CINAHL, Pubmed, Acadamic Search Complete, Social Sciences Full Text (EBSCO host) โดยเลือกเฉพาะวารสารที่มีการตรวจสอบคุณภาพโดยพิชญพิจารณ์ (Peer review) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2014 โดยกำหนดคำสำคัญ (Keywords) ดังนี้ องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace or happy organization or workplace environment) องค์กรภาครัฐ (Public sector or public organization or civil service) องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Non-profit organization) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction or job satisfaction) คุณภาพชีวิต (Quality of life) ความผาสุก (Well-being) ความสุขของคนทำงาน (Happiness of worker) ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร