



ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ปีงบประมาณ 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม รวมถึงทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างการวิจัยมี 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 58 คน และ กลุ่มนักศึกษาในปีการศึกษา 2561 จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบ 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้จำนวนทั้งสิ้น 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีค่าระดับอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือด้านน้ำใจงามค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ด้านครอบครัวที่ดีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือสุขภาพดีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือด้านหาความรู้ค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านผ่อนคลายกับด้านการใช้เงินมีค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากรจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือ จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากรจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และให้จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลาย จำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการน้อยที่สุดคือ การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดโดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่นป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ข้อเสนอแนะพบว่า ต้องการให้มีเตียงนวดหยอดเหรียญตั้งในห้อง Happy Workplace เพื่อพักผ่อนช่วงเวลาสั้นและนำเงินที่ได้มาส่งเสริมองค์กร Happy อยากรให้มีกิจกรรมที่แสดงถึงองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงและแปลกใหม่ต่างจากที่ทำอยู่เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร Happy อย่างแท้จริง ควรจัดกิจกรรมบริจาคเงินเพื่อภัยพิบัติ และจัดกลุ่มเข้าช่วยพื้นที่ เป็นต้น

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข การพัฒนาองค์กร

Abstracts

The objective of this research is to study the factors that influence the happy workplace of the faculty of Industrial Technology, Uttaradit Rajabhat University (FITURU), including recommendations for more efficiency improvement of a happy workplace. The samples were 58 full-time operational officers and 230 students of the faculty. The questionnaire was used as the research instrument.

The obtained data from 237 returned questionnaires (82.93%) were then analyzed by using descriptive statistics. According to the findings, all eight different factors that influence the happy workplace of FITURU, were at the high levels. The ethical factor had the most average in high levels (\bar{x} =3.98); next on down, the factor of kindness had the average in high levels (\bar{x} =3.91) and the factor of family had the average in high levels (\bar{x} =3.90), respectively. Moreover, the healthy factor had the least average in high levels (\bar{x} =3.72); next below the factor of knowledge acquisition had the average in high levels (\bar{x} =3.81); followed by the factor of relaxation and payment had the same average in high levels (\bar{x} =3.83), respectively.

For the proposed development guidelines for the happy workplace of FITURU, it was found that; most respondents wanted the faculty to arrange the various traditional activities or projects which students and staff participating in (75%); followed by to arrange the health promotion activities or projects which students and staff participating in (61%) and to arrange the relaxing area (60%). Furthermore, the least respondents wanted to campaign and inviting students and staff to saving and spending economically by using a variety of implements such as message signs, teacher lessons (33%).

For the suggestion, the respondent wanted the faculty; to provide the vending message bed in the happy workplace room for relaxation and use the earned income to support the happy organization, to arrange the activities that truly represent the happy workplace for all, to arrange the donation activities and to organize volunteer groups to help disaster victims, etc.

Keywords : Happy workplace, The Faculty, Development guidelines

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์ คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่ส่งเสริมให้แนวทาง และชี้แนะให้เห็นถึงความสำคัญการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยให้เริ่มต้นที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นคณะนำร่อง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่ดี

ขอบคุณอาจารย์วาทีต วงษ์ดอกไม้ อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจและได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จในที่สุด ซึ่งรายงานผลการวิจัยฉบับนี้จะถูกนำเสนอต่อผู้บริหารคณะเพื่อพิจารณาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจต่อไป

ผู้วิจัยเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานตามพันธกิจของ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยเฉพาะด้านนักศึกษาและบุคลากรของคณะ หากเกิดข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับฟังข้อชี้แนะจากท่านผู้รู้ทุกท่าน ณ โอกาสนี้

จินดา ชัยปัน
หัวหน้าโครงการ

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการทำวิจัย	1
วัตถุประสงค์	4
โจทย์วิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของโครงการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์ศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีองค์การ	8
ความหมายและความสำคัญขององค์การ	8
ทฤษฎีองค์การ และวิวัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์การ	10
การจัดองค์การ	12
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข	14
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข	14
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข	15
องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข	16
กระบวนการและแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	20
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	24
ความหมายของความสุข	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	26
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการการทำงาน และการเรียน	33
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	35
ทฤษฎีแรงจูงใจ	36
ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	38
ทฤษฎีแรงจูงใจในการศึกษา	40

สารบัญ (ต่อ)

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
เอกสารและวรรณกรรม	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การสร้างเครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	58
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข	62
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	70
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	72
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย	82
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	
ผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย และแบบตอบรับ	
ผนวก ค. ผลการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญภาพ

ภาพ	ชื่อแผนภาพ	หน้า
1.1	แสดงโครงสร้างองค์กร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	2
1.2	แสดงโครงสร้างการบริหารงาน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	3
1.3	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2.1	แสดงโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข	18
2.2	แสดงโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข	19
2.3	แสดงกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข	20
2.4	แสดงที่มาของแรงจูงใจ	38



สารบัญตาราง

ตาราง	ชื่อตาราง	หน้า
1.1	แสดงจำนวนนักศึกษา	3
1.2	แสดงจำนวนบุคลากร	4
3.1	แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรบุคลากร	53
3.2	แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรนักศึกษา	54
4.1	แสดงค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนบุคลากร	58
4.2	แสดงค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนักศึกษา	60
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพ	62
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านน้ำใจงาม	63
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านการผ่อนคลาย	64
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านการหาความรู้	65
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านคุณธรรม	66
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านการใช้เงินเป็น	67
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านครอบครัวที่ดี	68
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	69
4.11	แสดงค่าร้อยละแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	70

บทที่ 1

บทนำ

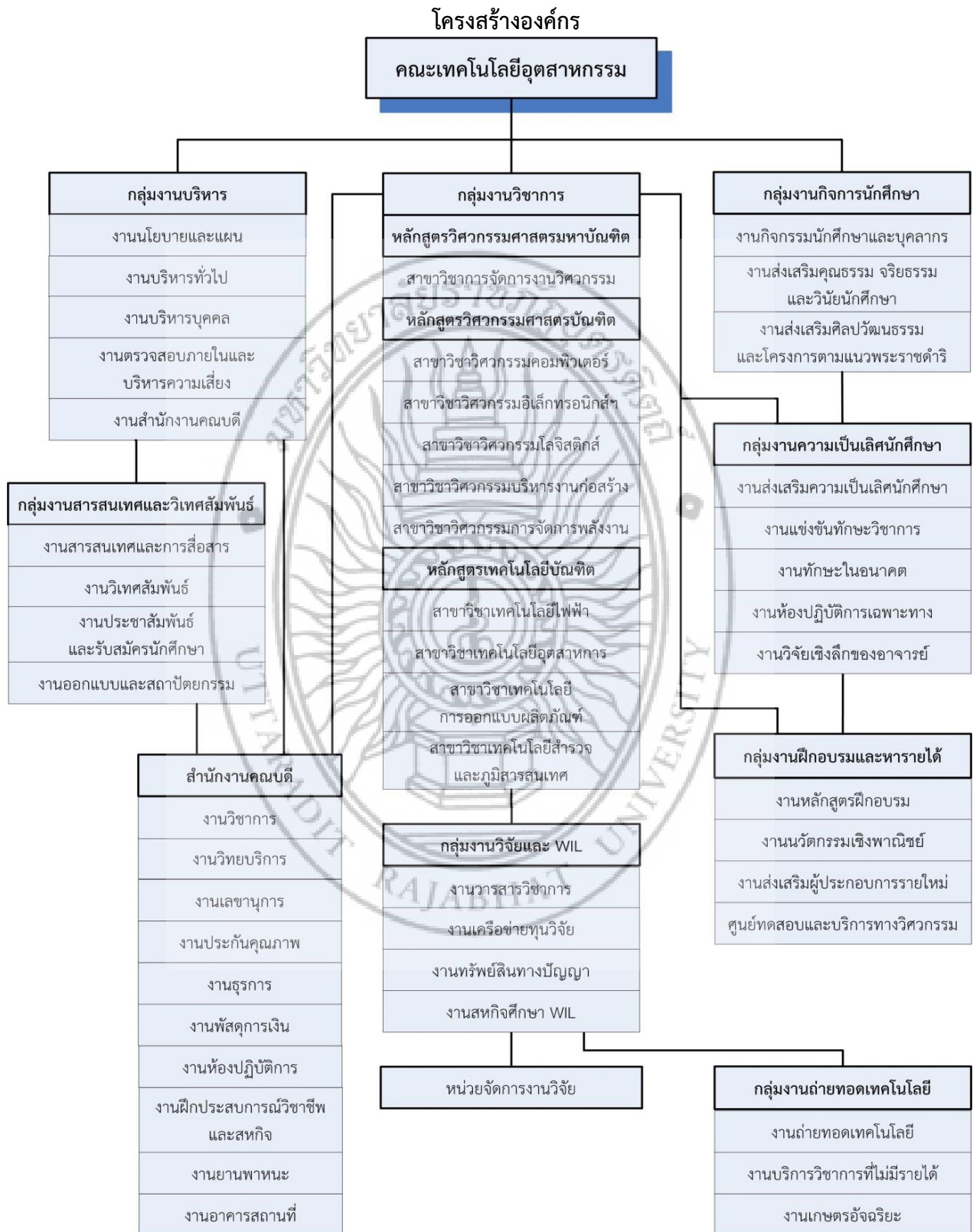
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการทำวิจัย

องค์การอนามัยโลก (WHO) มีมุมมองว่าองค์กรที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาพหรือ (Healthy workplace) จึงได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาพในที่ทำงานขึ้นโดยเน้นว่าต้องพัฒนาสี่ด้าน ประกอบด้วย ด้านแรกสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านที่สองสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ด้านที่สามด้านสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพอนามัยในที่ทำงานและด้านที่สี่คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชนโดยให้เหตุผลและความจำเป็นประการแรกคือเพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลงานอย่างเดียว นั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียด ประการที่สองเพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงความปลอดภัยของพนักงาน ประการที่สามเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน เช่น การป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงานตามกรอบของกฎหมายแรงงาน ประการที่สี่ เพื่อส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม เพศและวัยตามกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกขององค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาด้านสุขภาพ

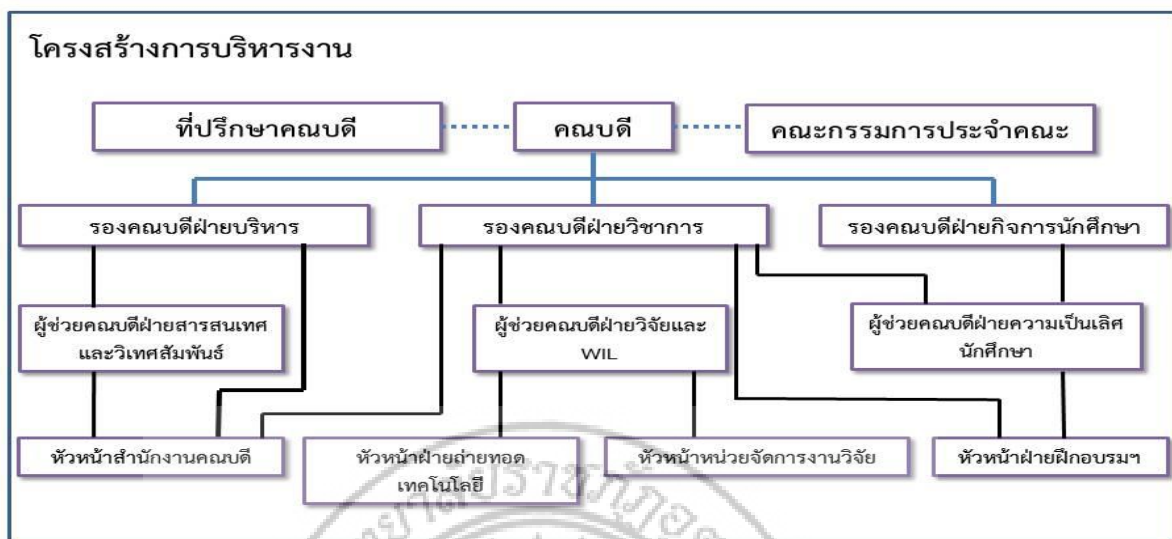
ตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ พ.ศ.2544 หมวด 1 การจัดตั้งกองทุนมาตรา 5 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” ให้กองทุนเป็นนิติบุคคลมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในประชากรทุกวัยตามนโยบายสุขภาพแห่งชาติ และ (6) เพื่อสนับสนุนการรณรงค์สร้างเสริมสุขภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นสื่อเพื่อให้ประชาชนสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และลดบริโภคสุรา ยาสูบ หรือสารหรือสิ่งอื่นที่ทำลายสุขภาพ. (ระบบออนไลน์) สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายใต้ “ยุทธศาสตร์ไตรพลัง” ประกอบด้วยพลังปัญญา พลังนโยบายและพลังสังคม โดยมีประเด็นต่าง ๆ ซึ่งจะสอดคล้องกันเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และ สุขภาวะทางสังคม มีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับ หน่วยงานต่างๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้านคือ กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่. (ระบบออนไลน์) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศข้อ 4.1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากยังมีปัญหาด้านคุณภาพของคนในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะการมีสุขภาพที่ดี จึงได้มีแนวทางในการพัฒนาคือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ การพัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุ เป็นต้น

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีพันธกิจหลักในการจัดการศึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 9 หลักสูตร ปริญญาโทจำนวน 1 หลักสูตร และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 68 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการจำนวน 50 และสาย

สนับสนุนจำนวน 18 คน และนักศึกษาคงอยู่จำนวนทั้งสิ้น 558 คน การบริหารงานและสายการบังคับบัญชา เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน (ภายใน) คณะ ตามแผนภาพ 1.1-1.2 ที่แสดง ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงโครงสร้างองค์กร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต์



ภาพที่ 1.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงาน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จำนวนนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประจำปีการศึกษา 2561 จำแนกตามหลักสูตรสาขาวิชา และชั้นปี ตามตารางที่แสดง ดังนี้

หลักสูตรสาขาวิชา	ชั้นปี				รวม
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์					
วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง	13	18	15	11	57
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	20	22	21	20	83
วิศวกรรมโลจิสติกส์	12	21	24	22	79
วิศวกรรมการจัดการพลังงาน	7	2	15	16	40
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	12	-	10	5	27
รวม	64	63	85	74	286
หลักสูตรเทคโนโลยี					
เทคโนโลยีไฟฟ้า	47	41	31	12	131
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	19	16	18	18	71
เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์	4	5	5	7	21
เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ	16	13	12	8	49
รวม	86	75	66	45	272
รวมทั้งสิ้น	150	138	151	119	558

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนนักศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จำนวนบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประจำปีการศึกษา 2561 จำแนกตามประเภท ตามตารางที่แสดง ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน
สายวิชาการ	
- ข้าราชการ	5
- พนักงานมหาวิทยาลัย	45
รวม	50
สายสนับสนุน	
- ข้าราชการ	1
- พนักงานมหาวิทยาลัย	12
- พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.)	5
รวม	18
รวมทั้งสิ้น	68

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อย่างไรก็ตามแม้บุคลากรของคณะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามพันธกิจและบริบทแล้วก็ตาม แต่ยังคงมีความแตกต่างกันด้านภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงระดับการบริหารงานและสายงานการบังคับบัญชาซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานภายใน รวมถึงนักศึกษา จึงทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ทักษะคิดและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร และนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษายู่ในองค์กรอย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษามีคุณภาพครบทุกด้าน ภายใต้ระบบการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนที่ดี ทำให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่องค์กรต่อไปในระยะยาว.

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

โจทย์วิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

คำถามการวิจัย

ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. ได้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
3. ใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาคือด้านเนื้อหา มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในที่นี่คือ บุคลากรและนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงานตั้งแต่เดือนตุลาคม 2561 - กันยายน 2562 โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก/หน่วยทดลอง

บุคลากรทุกคนของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาและนักศึกษาทุกคนที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561

2. ขอบเขตด้านตัวแปร/ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่คณะดำเนินการตามพันธกิจหรืออื่น ๆ ที่นอกเหนือจากพันธกิจ ภารกิจศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินงานตั้งแต่เดือนตุลาคม 2561 - กันยายน 2562

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์ทั่วไป

ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการโดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งมีความสำคัญต่อการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ในที่นี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ศิริธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559:4)

องค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วยความสุข 8 ด้าน ดังนี้

1) มีสุขภาพดี (Happy Body) คือการมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือมีแต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4) การหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมคือ การมีหิริโอตตปปะในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะคือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy Money) สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8) สังคมดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

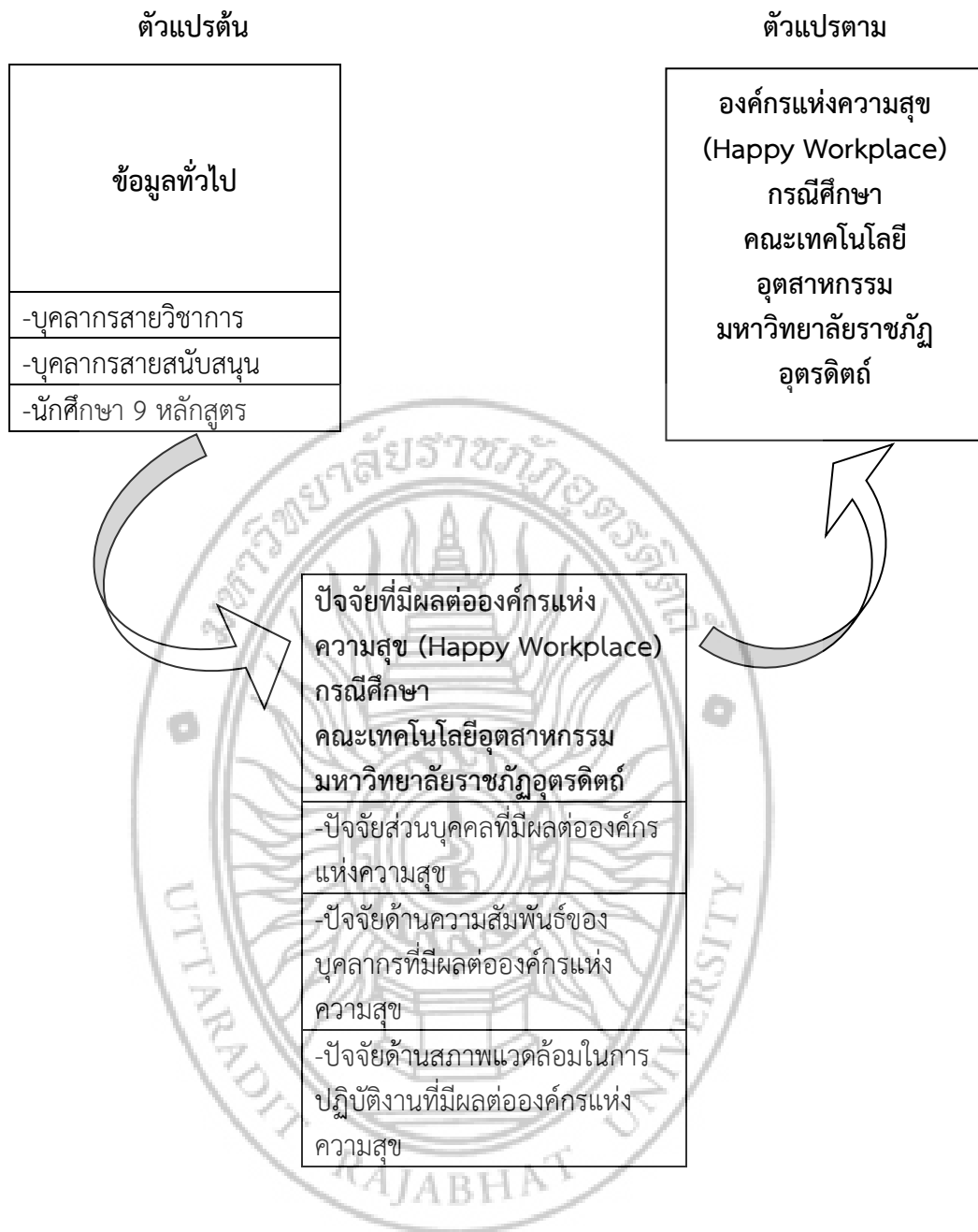
บุคลากร หมายถึง บุคลากรทั้งหมดของคณะ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา ในปีการศึกษา 2561

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาทั้งหมดของคณะ ประกอบด้วยนักศึกษาทุกชั้นปี ทุกหลักสูตร ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หมายถึง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยใช้หลักการ ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแผนภูมิกรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ตามแผนภาพที่แสดง ดังนี้



ภาพที่ 1.3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีองค์การ
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญขององค์การ
 - 1.2 ทฤษฎีองค์การ และวิวัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์การ
 - 1.3 การจัดองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.4 กระบวนการ และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
 - 3.1 ความหมายของความสุข
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีของความสุข
 - 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขด้านการทำงานและการเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
5. ทฤษฎีแรงจูงใจ
6. ทฤษฎีการรับรู้
7. ทฤษฎีแรงจูงใจในการศึกษา
8. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีองค์การ

1.1 ความหมายและความสำคัญขององค์การ

ดำรง วัฒนา (2547:9) ได้ให้ความหมายขององค์การว่าหมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการโดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือ กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือหมายถึงการจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

Barnard (1956 อ้างถึงใน วรรณารถ แสงมณี,2544:1-2) องค์การเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเกินกว่ากำลังความสามารถของแต่ละคนได้ ดังนั้น องค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนได้

เอกชัย เอกขุนฤทธิ์ (2556:ออนไลน์) ได้อธิบายว่า ในทางเศรษฐศาสตร์ องค์การ หรือ องค์กร (Organization) หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มาวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์การที่แสวงผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และองค์การที่ไม่แสวงผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น ดังนั้น องค์การจึงหมายถึงการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ โดยเริ่มแรกนั้น คำว่า "องค์กร" เดิมเป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำภาษาอังกฤษ organization ในขณะที่ คำว่า "องค์กร" เป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำว่า organ โดยที่องค์กรหมายถึงหน่วยย่อยขององค์กร แต่ในปัจจุบันใช้ในความหมายเดียวกัน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2542:28) กล่าวถึงผลงานของบาร์นาร์ด ซึ่งมองว่าองค์กรเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีสติอันแรงกล้าของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือ มากกว่าเพื่อกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ ความร่วมแรงร่วมใจดังกล่าวนี้เกิดจากความสามารถขององค์กรที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์อันเดียวกันระหว่างองค์กรและสมาชิก จากความเต็มใจของสมาชิกในอันที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน และจากการสื่อข้อความเป็นตัวเชื่อมระหว่างการโน้มน้าวจิตใจให้คนปฏิบัติงานโดยองค์กร และความเต็มใจของคณงานที่จะปฏิบัติงานตามท้องครร้องขอ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การโน้มน้าวจิตใจคณงานเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะพยายามเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คณงานมีความพึงพอใจในงาน ส่วนความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคณงานตามคำร้องขอขององค์กรเป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร ด้วยเหตุนี้บาร์นาร์ดจึงเชื่อว่าภารกิจของผู้บริหารคือความพยายามที่จะทำให้คณงานมีความพึงพอใจในงาน และในทรรศนะของบาร์นาร์ดนั้น แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา (การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน) มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่ใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ดจึงเสนอว่าหากองค์กรประสงค์จะมีชีวิตอยู่และเจริญรุ่งเรือง จำเป็นจะต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจสมาชิก การโน้มน้าวจิตใจดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1)การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ได้แก่ 1) การหาแรงจูงใจที่เป็นวัตถุเช่น เงิน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย 2)ความพึงพอใจที่เกิดจากสิ่งที่มีใช้วัตถุเช่น เกียรติศักดิ์และอำนาจ และ 3) ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ดีงามเช่น ความภาคภูมิใจ การให้บริการที่มีค่าแก่ลูกค้าและความจงรักภักดีต่อองค์กร

2)การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งมองในแง่ปัจจัยจิตวิทยาและสังคมวิทยาเช่น 1)ความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นในองค์กรและกลุ่มคณงาน 2) ความกลมกลืนระหว่างสภาพการทำงานและอุปนิสัย วิธีการทำงานและทัศนคติของคณงาน 3)ความรู้สึกรู้สึกที่ว่าคณงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับเขา และ 4) ความพึงพอใจของคณงานที่เกิดจากการได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีเป้าหมายและค่านิยมคล้าย ๆ กัน ยิ่งกว่านั้น บาร์นาร์ดยังมองว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลของความสามารถขององค์กรที่จะรักษาความสมดุลทั้งภายในองค์กรเอง และความสมดุลกับสภาพแวดล้อมภายนอก

สมยศ นาวิการ (2536 อ้างถึงใน วรรณารถ แสงมณี,2553) องค์กรมีความหมาย 2 อย่างคือ หมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็น

องค์การ ความหมายที่สองหมายถึง กระบวนการจัดองค์การ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคภูมิ ภูมาก (2553:ออนไลน์) กล่าวว่า องค์การเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและถนัด ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่และมีคนมากต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่เป็นอย่างเดียวกัน หรือลักษณะใกล้เคียงกันมาไว้ด้วยกัน เรียกว่า ฝ่าย ตั้งหัวหน้างานขึ้นรับผิดชอบควบคุม ดังนั้นการจัดองค์การจึงมีความจำเป็น เนื่องจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษา สรุปได้ว่าองค์การหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีลักษณะเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ เป็นกลุ่มบุคคลเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมาตรฐานสากลที่ใช้กันทั่วโลก แต่ด้วยองค์การคือกลุ่มคนที่อยู่รวมกัน ซึ่งมีประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ต่างถิ่น ต่างความรู้ ต่างทัศนคติ ประชากรเหล่านั้นก็จะใช้ชีวิตไปตามบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทำให้องค์กรต้องเผชิญปัญหาต่างๆ เช่น ความจงรักภักดี การสรรหาประชากรเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร สังคมโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และประชากรเป็นปุถุชนธรรมดาอย่าอมมีสุข มีทุกข์ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่องค์กรต้องมีการจัดการองค์การที่ดี เพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทฤษฎีองค์การ และวิวัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์การ

ทฤษฎีองค์การมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1)องค์การได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วตัดสินใจให้มีการจัดตั้งและมีเป้าหมายชัดเจน 2)โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบและวิธีการสร้างโดยเฉพาะ 3)องค์การดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ ในรูปสหวิทยาการ และ 4)องค์การในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต (As a living system) เมื่อจัดตั้งขึ้นมาย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมย่อมมีอิทธิพลต่อองค์การ (Kreritne,1995:9)

บ้านจอมยุทธ์ (2551:ออนไลน์) กล่าวว่า ทฤษฎีองค์การอาจแบ่งได้ 3 ทฤษฎีด้วยกันคือ 1)ทฤษฎีดั้งเดิม (Classical organization theory) 2)ทฤษฎีสสมัยใหม่ (Neo-Classical organization theory) และ 3)ทฤษฎีสสมัยปัจจุบัน (Modern organization theory) ส่วนการนำทฤษฎีสู่การจัดองค์การ มีรูปแบบดังนี้

1) ทฤษฎีดั้งเดิม เป็นแนวคิดเก่าซึ่งวิวัฒนาการจากการปกครองแบบทหารจนมาถึงปลายศตวรรษที่ 19 ได้นักบริหารสร้างรูปแบบการบริหารในระบบราชการขึ้นคือ แมค วีเบอร์ โดยมีแนวคิดในการบริหารและจัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมค วีเบอร์ (Max Weber) ได้เน้นให้เห็นถึงการจัดโครงการที่เป็นระเบียบ สำคัญคือที่ แมค วีเบอร์ได้เน้นคือองค์การแบบราชการในอุดมคตินั้นจะต้องประกอบด้วย 1)แบ่งงานกันทำ โดยให้แต่ละคนปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ 2)ยึดถือกฎ ระเบียบ วินัยโดยเคร่งครัด เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานเท่าเทียมกัน การยึดถือกฎเกณฑ์นี้จะช่วยขจัดพฤติกรรมที่บุคคลแตกต่างกันสามารถมาประสานงานกันได้ 3)สายการบังคับบัญชาต้องชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป 4)บุคคลในองค์การต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ และ 5)การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้างให้ขึ้นอยู่กับความสามารถและการเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานและอาวุโส แต่จุดอ่อนขององค์การแบบราชการนี้คือ การ

เน้นที่องค์กรแต่ละเลยการพิจารณาถึงปัญหาของคน และเชื่อว่าการที่มีโครงสร้างที่รัดกุม แน่นนอนจะช่วยให้บุคคล ปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรได้

2) ทฤษฎีใหม่ เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีดั้งเดิม โดยใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์คือเฟรดเดอริค เทย์เลอร์ ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร” โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของคนที่ทำหน้าที่ร่วมกันในองค์การประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และกลุ่มคนงานจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดผลผลิตด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดการผลิต กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีนี้ได้เน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ โดยได้มีการศึกษาและค้นพบว่า บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานย่อมจะสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย โดยได้สร้างผลผลิตอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ทฤษฎีที่มีส่วนสำคัญมากต่อขบวนการมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ Elton Mayo ซึ่งได้ทำการทดลองวิจัยและค้นพบว่า ขวัญของคนงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต กลุ่มคนงานจะพยายามสร้างปทัสถานของกลุ่มตน และคนงานจะทำงานเป็นทีมโดยมีการกำหนดมาตรฐานของกลุ่มขึ้นเอง

3) ทฤษฎีสสมัยใหม่ปัจจุบัน ทฤษฎีนี้เป็นการศึกษารูปแบบขององค์การในปัจจุบันโดยเน้นที่การวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (Systems Analysis of Organization) กล่าวคือ นักทฤษฎีได้พิจารณาองค์การในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร การศึกษาว่าองค์การในระบบหนึ่ง ๆ นั้นได้คำนึงถึงองค์ประกอบภายในองค์กรทุกส่วนได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ และสิ่งแวดล้อม (Input Process Output Feedback and Environment) การศึกษาองค์การรูประบบนั้น ได้พยายามที่จะมององค์การในลักษณะการเคลื่อนไหว (Dynamic) และปรับเข้ากับรูปแบบองค์การได้ในทุกสภาวะแวดล้อม ทั้งนี้เพราะนักทฤษฎีปัจจุบันได้มององค์การในลักษณะกระบวนการทางด้านโครงสร้างที่บุคคลต่าง ๆ จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จึงมีการศึกษาพฤติกรรมองค์การในลักษณะใหม่ขึ้น เช่น พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การคิว.ซี. และการบริหารแบบอนาคตนิยม เป็นต้น

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร.(2542:10-17) กล่าวว่าทฤษฎีการบริหารและวิวัฒนาการ การบริหารการศึกษา มี 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ.1887-1945 ยุคนักทฤษฎี ซึ่งถือเป็นการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย

กลุ่มที่1 กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) โดยความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงนี้คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ “The one best way”

กลุ่มที่2 กลุ่มบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของอังรี ฟาโยล (Henri Fayol) โดยแนวคิดฟาโยลจะคล้ายคลึงกับเฟรดเดอริคคือ การเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานบวกรววิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ได้มองด้านจิตวิทยา

กลุ่มที่3 กลุ่มบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) โดยแมกซ์ เวเบอร์มีหลักคิดการบริหารคือ หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย หลักการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบ กฎเกณฑ์ หลักการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทาง หลักการแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และ หลักระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ.1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ซึ่งยุคนี้ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยการวิจัยหรือทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthon Experiment) ที่เมโย (Mayo) กับคณะดำเนินการได้ตั้งข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ผลการทดลองของเมโยและคณะพบข้อมูลที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- 2) เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
- 3) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ได้

ระยะที่ 3 ระหว่าง ค.ศ.1958 -ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยุคนี้ได้นำเอาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากหลายคนมาพัฒนา ประยุกต์ใช้ร่วมกันประกอบด้วย ทฤษฎีเชสเตอร์ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) ทฤษฎีของมาสโลว์ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of needs) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เป็นแนวความคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน และทฤษฎีของอูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นซึ่งได้นำเอาทฤษฎี X ทฤษฎี Y รวมกันเกิดทฤษฎีใหม่เป็น ทฤษฎี Z ซึ่งแนวความคิดนี้คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

จากการศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์กรที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้จำแนกไว้นั้น พอสรุปได้ว่าทฤษฎีองค์กรและวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหารองค์กรนั้นมี 3 ยุค แต่ละยุคมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนา เริ่มตั้งแต่ยุคดั้งเดิมได้ใช้แนวคิดในการบริหารและจัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมก วีเบอร์ (Max Weber) เข้าสู่ยุคที่ 2 ใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์คือเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้ยึดหลักการ “คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร” และใช้จิตวิทยาเป็นกลไกสำคัญ เมื่อเข้าสู่ยุคที่ 3 ทฤษฎีสสมัยใหม่ปัจจุบัน เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎีจากหลายคนมาพัฒนาและใช้ร่วมกันจนถึงปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์เช่น ความต้องการ และองค์กรมีลักษณะกระบวนการทางด้านโครงสร้างที่บุคคลต่าง ๆ ต้องเกี่ยวข้องกันซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

1.3 การจัดองค์การ

องค์กรเกิดขึ้นและคงอยู่คู่สังคมมนุษย์ องค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของมนุษย์หรือเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ จะเห็นได้อย่างชัดเจนจากการที่มนุษย์รู้จักรวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า รู้จักตั้งถิ่นฐานแบ่งงานกันทำ แบ่งหน้าที่กันปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อกลุ่มและต่อเผ่าของตนเอง เป็นสัญชาตญาณของการอยู่ร่วมกันทำให้มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีส่วนทำให้เกิดองค์การเริ่มแรกซึ่งเป็นองค์การแบบธรรมชาติ ต่อมาเมื่อมีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่กัน ทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้เกิดองค์การอย่างเป็นทางการและในส่วนตัวความที่ว่า องค์กรคงอยู่คู่สังคมมนุษย์นั้นเป็นสัจจะ เป็นธรรมชาติ เพราะองค์กรเป็นสถาบันทางสังคมที่มนุษย์สร้างขึ้น จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการของตน ทั้งนี้ ทฤษฎีองค์กรจะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้คือ 1) องค์กรได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วตัดสินใจให้มีการจัดตั้ง

และมีเป้าหมายชัดเจน 2) โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบและวิธีการสร้างโดยเฉพาะ 3) องค์การดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ ในรูปสหวิทยาการ และ 4) องค์การในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต (As a Living system) เมื่อจัดตั้งขึ้นมาย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมย่อมมีอิทธิพลต่อองค์การ (พิกุล พุ่มซ่าง, 2559:19)

การจัดการองค์การ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Edwin B.Flippo (1970:129) ได้กล่าวว่า การจัดองค์การหมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

Kreitne (1995:9) กล่าวว่า การจัดองค์การหมายถึง การทำโครงสร้างขึ้นในระบบการร่วมมือกันทำงาน โดยมีสัมพันธภาพตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยการแสดงให้เห็นว่าใครทำอะไร และรายงานการดำเนินงานต่อใคร ดังนั้น โครงสร้างขององค์การสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อไปสู่องค์การที่มีการจัดการงานที่ดี

สมคิด บางโม (2538:94) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การหมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่น ๆ ไปด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้ การจัดองค์การยังสามารถดำเนินการได้โดยยึดโครงสร้างเป็นสำคัญคือ 1) องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่าองค์การรูปนัยได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยงานราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น 2) องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ และเลิกล้มได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การอรูปนัยหรือองค์การนอกแบบเช่น ชมรมหรือกลุ่มต่าง ๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ รสนิยม ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงาน (สมคิด บางโม, 2538:45; อ้างถึงใน พิกุล พุ่มซ่าง, 2559:21)

บรรยงค์ โตจินดา (2545:130) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพราะการจัดองค์การเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ 1) การทำงานในองค์การนั้น จะต้องประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมาก การที่จะจัดการให้บุคคลจำนวนมากได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการแบ่งงานที่เหมาะสมเพื่อให้สะดวกแก่การมอบหมายงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) การจัดองค์การเป็นวิธีการที่จะให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ถ้าไม่มีการจัดองค์การจะบริหารงานได้ยากลำบากและงานจะสำเร็จได้ยาก และ 3) องค์การมีภาระงานมากกว่าบุคคลคนเดียวมีอาจปฏิบัติให้สำเร็จได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำภาระงานเหล่านั้นมาแบ่งกันปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของบุคคลและความเหมาะสมของงาน โภยพิจารณาจากเหตุผล งานมีปริมาณมากเกินกว่าให้บุคคลคนเดียวที่จะปฏิบัติหรือไม่ หรือควรมีการกำหนดและมีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่ได้รับการมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดระบบความสัมพันธ์ และระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ และมอบหมายงานให้คนปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย การจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การทราบขอบเขต ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ช่วยป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน ตลอดจนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานในองค์การ และทำให้มีระบบการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขหรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Happy Workplace เป็นคำใหม่ที่กลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR) นำโดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ รองผู้อำนวยการแผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างรูปแบบของ Happy Workplace ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2554) ผู้จัดการแผนงานสุขภาพขององค์กรรวมภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการคือ 1)ทำให้คนทำงานมีความสุข 2)ที่ทำงานน่าอยู่ และ 3)ชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ได้มีความสุข สมานฉันท์ คนทำงานก็จะมีความสุข ที่ทำงานก็จะน่าอยู่ และเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะมีสุขเช่นกัน ซึ่งที่ทำงานน่าอยู่นั้นไม่ได้หมายถึงที่ทำงานหรูหรา แต่หมายถึงที่ที่อยู่แล้วสบายใจ ทั้งนี้ สสส.ได้พยายามสนับสนุนให้สถานประกอบการนำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้านได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ทักษะความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society)

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวรรชัยแก้ว (2559:6) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

เจริญชัย เฟ็งสว่าง (2553) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขว่าหมายถึง ความสุขในการทำงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความพึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ มุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น

อิสริย์ ทองคำ (2554) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุขคือ องค์กรที่พร้อมจะใช้กฎแห่งความสุข 8 ประการไขเปิดประตูเข้าไปสู่ความสุขอันแท้จริงขององค์กร องค์กรคือศูนย์รวมของบุคคลที่รวมกันเป็นหน่วยงานเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ฉะนั้น องค์กรต้องเป็นองค์กรมีชีวิต เมื่อเราเปิดตาเปิดใจ ยอมรับความคิดใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มุมมองใหม่ ๆ เพื่อรองรับองค์กรในอนาคตที่ต้องพบกับยุคความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด องค์กรจึงต้องเป็นองค์กรที่ตื่นตัว มีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา และเป็นองค์กรที่พร้อมจะเรียนรู้ได้ตลอดเวลา การเดินไปถึงองค์กรแห่งความสุขได้มีความท้าทาย หรืออันตรายต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค คนในองค์กรพร้อมที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงหรือยัง ซึ่งคนคือส่วนสำคัญที่จะพาองค์กร

ประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก ทรัพยากรมนุษย์คือสิ่งที่มีคุณค่า มีเกียรติภูมิ ซึ่งมีอยู่ในตัวมนุษย์ ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ละคนจะมีทรัพยากรที่ต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรต้องรู้ว่าคนในองค์กรมีทรัพยากรมากน้อยแค่ไหน แล้วนำมาบริหารจัดการ โดยในปัจจุบันทุกองค์กรมีหน้าที่สิ่งหนึ่งคืองานบริการ ไม่ว่าจะราชการหรือเอกชน งานผลิตสินค้าซึ่งมีคำหนึ่งว่า การสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการ มีหลายองค์กรเสียเวลาไปกับการทำระบบมาตรฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ISO 9000, ISO 18000 ทั้งหมดนี้เป็นเปลือกทั้งนั้น เป็นเปลือกที่สร้างขึ้นมาเพื่อจะบอกว่าองค์กรพร้อมแล้วสำหรับการให้บริการที่ดี เมื่อมีระบบใหม่ ๆ เข้ามาก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามระบบ เพื่อให้เกิดคำว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ใช้สินค้า แต่ความเป็นจริงไม่เคยให้ความสำคัญสิ่งที่เรียกว่า “คน” ซึ่งมีระบบจัดการที่เรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Management-HRM) ซึ่งก็คือการจัดการโดยการสร้างคุณภาพชีวิตหรือความสุขให้เกิดในองค์กร คนที่จะเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นจะต้องมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (Human Relationship) และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีความสุขของคนในองค์กร (Happy Relationship) ฉะนั้น ต้องมีทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต ต้องสร้างสมดุลชีวิตของคนในองค์กรให้เกิดองค์กรต้องการคนที่ดีและมีความสุข องค์กรต้องสร้างทักษะ หรือว่าสมดุลของการใช้ชีวิตให้เหมาะสม

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ยังได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขคือ องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

ชนสร่า ร่มเชื่อน (2559) ได้กล่าวว่า องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึงองค์กรที่มีการจัดการในกาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ บุคลากรในองค์กรมีความรัก ความสามัคคีกัน มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโต

นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่า องค์กรก็เป็นเสมือนบ้านและห้องเรียนหลังใหญ่ที่ให้ทั้งความรู้ การทำงาน ทั้งเรื่องการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความสมดุลในการดำเนินชีวิตแม้ Happy Workplace จะดูเหมือนเป็นแนวคิดในสังคมอุดมคติ เพียงแต่หากเราสามารถเข้าใจแนวคิดเรียนรู้จากความสุข ทั้งแปดประการและค่อย ๆ ศึกษาและเรียนรู้อย่างมีสติและมีขั้นตอนเชื่อว่า “Happy 8” จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสุขภาวะที่ดีขึ้นในองค์กรได้ เพียงแต่เราเข้าใจและใส่ใจ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ,2558:7)

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุขหมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนและสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน

2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ เป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยความสำคัญที่ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว

ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานจึงเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (บทความ), องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace), 11 วันพุธ กันยายน.2013.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551:18) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่า ปัจจุบันนี้ องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน เนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าครึ่งชีวิตที่จะต้องคลุกคลี วนเวียนกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้น การวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมกับค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า จากนั้นให้ปรับเสริมชีวิตด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็น ด้วยการควบคุมสติที่มีต่องานชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ในระยะยาว สุดท้ายเป็นการเติมเต็มแก่นชีวิตด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

2.3 องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุข

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้สร้างเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) เพื่อใช้วัดความสุขของคนทำงานทุกภาคส่วนและบุคคลทั่วไป ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เห็นความสำคัญของการสร้างตัวชี้วัดนี้ ในการวัดความสุขอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้ Happinometer เป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข : Happy workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบน่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัดติดตามและประเมินด้วยเครื่องมือ Happinometer ไปใช้ได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบของมิติความสุข ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัดคือค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยุติ ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัดคือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3) น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง ในมิตินี้มี 9 ตัวชี้วัดคือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่น้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ ในมิตินี้มี 5 ตัวชี้วัดคือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทานและการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษรวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5) ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ในมตินี้มี 3 ตัวชี้วัดคือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6) สังคมดี (Happy society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ในมตินี้มี 6 ตัวชี้วัดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

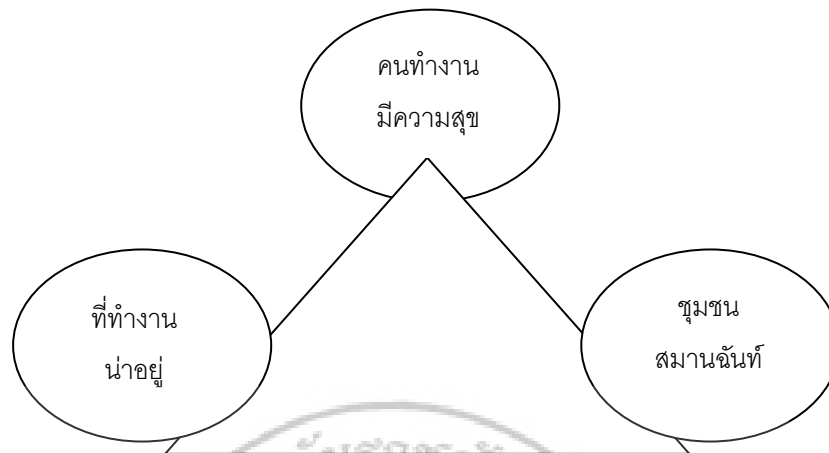
7) ใฝ่รู้ดี (Happy brainy) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ในมตินี้มี 3 ตัวชี้วัดคือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8) สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือน ในมตินี้มี 4 ตัวชี้วัดคือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออมและความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9) การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในมตินี้มี 15 ตัวชี้วัดคือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553:3) กล่าวว่า องค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่างคือ การทำงานเป็นทีม การมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า โดยมีแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace)

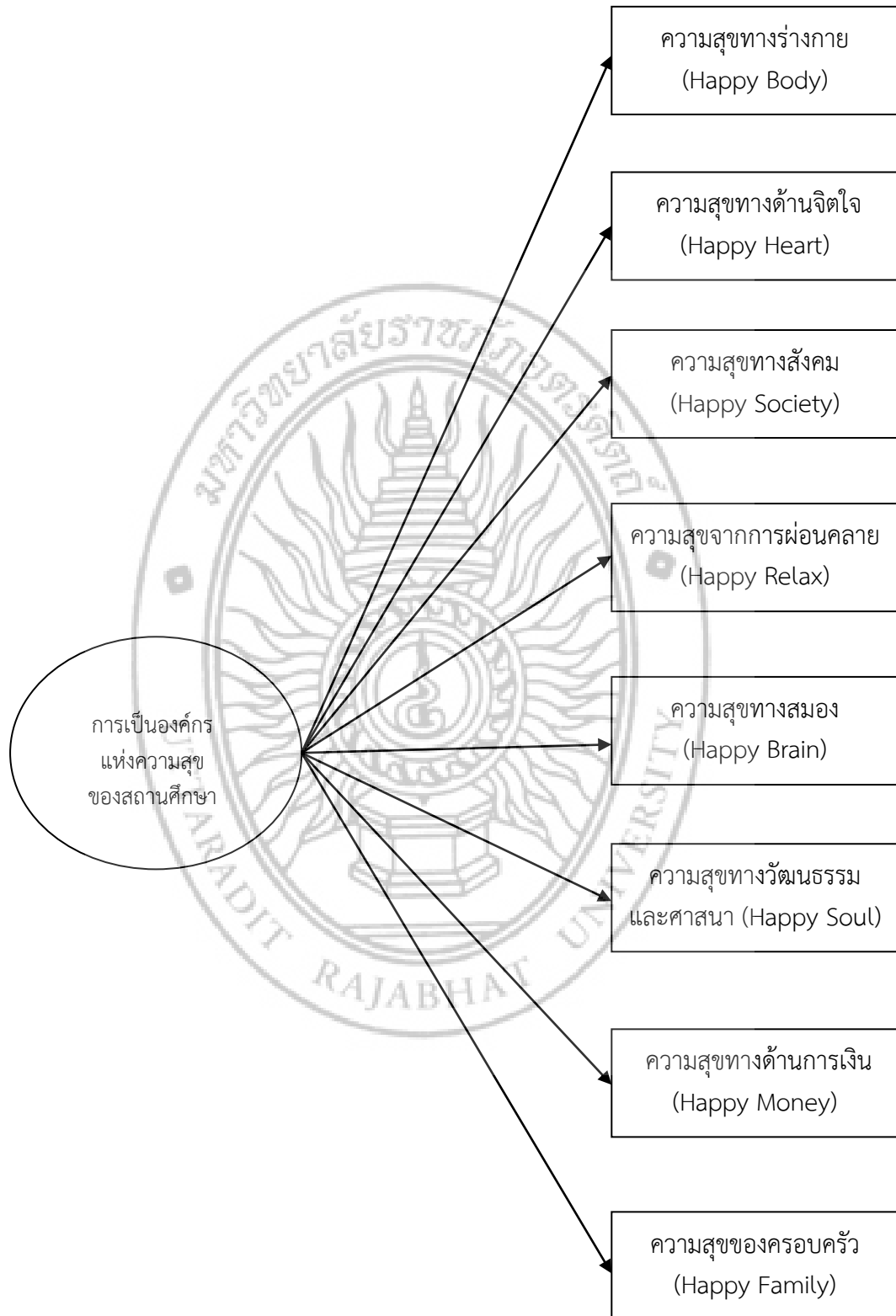
องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบใหญ่คือ 1) คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึงพนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ โดยตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) หมายถึงพนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ดังนั้นที่ทำงานน่าอยู่จึงประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน คนในองค์กร และความสุข 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) หมายถึงชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจนเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้างและสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร จึงแสดงเป็นโมเดลได้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดงโมเดลองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: <https://www.happy8workplace.com/ความหมายขององค์กรแห่ง/ สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2562>.

พิกุล พุ่มช้าง (2559:31) ได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขมี 8 องค์ประกอบได้แก่ 1)ความสุขทางร่างกาย (Happy Body) 2)ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) 3)ความสุขทางสังคม (Happy Society) 4)ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 5)ความสุขทางสมอง (Happy Brain) 6)ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) 7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) และ 8)ความสุขของครอบครัว (Happy Family) โดยสามารถแสดงเป็นโมเดลดังแผนภาพ ดังนี้



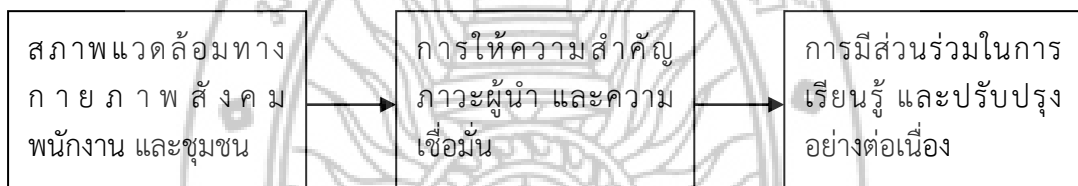
ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดงโมเดลองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: พิกุล พุ่มช้าง (2559:31-32)

2.4 กระบวนการ และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556:15) ได้อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเป้าหมายให้คนในองค์กรมีสุขภาพดี ที่ทำงานมีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีทักษะและมีประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อกันและต่อองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

กระบวนการการสร้างองค์กรแห่งความสุขกับบทบาทของผู้บริหารขององค์กรนั้น องค์กรสามารถนำกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ Lowe (2004) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้ โดยผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข เนื่องจากประโยชน์สุดท้ายจะเป็นของทุกคนในองค์กร เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง จึงอาจกล่าวได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของแต่ละองค์กร และไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (no one best way) สิ่งสำคัญคือ การสร้างองค์แห่งความสุขต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ผู้จัดการสายงานและผู้บริหาร จึงสามารถสรุปกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ตามแผนภาพกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: ปรับจาก Lowe, (2004:15)

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมผู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1)สภาพทางโครงสร้าง อากาศ การจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ เคมีภัณฑ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน 2)สภาพทางสังคมขององค์กรประกอบไปด้วย การทำงาน วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจและอารมณ์ของพนักงาน 3)สุขภาพของพนักงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรและความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และ 4)ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นสุขภาพของพนักงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน (Burton, 2010, pp.83-88; ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร,2557,น.2)

2) การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่น

การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่ง

ความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ นำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กร ผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหน้าพนักงาน และพนักงานเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ระยะแรก ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอนต่อไป (Lowe, 2004, p.15; Burton, 2010, p.89; Johnson, n.d.)

3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณ นโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินงานแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางบวก (Lowe, 2004, p.15; Burton, 2010, p.97)

ในประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้จัดการแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพกล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่างคือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้ให้แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการคือ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553)

1) Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2) Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3) Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือมีแต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4) Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพุด่าง ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5) Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมคือ การมีจริยธรรมดีปะในการทำงานเป็นทีม จริยธรรมดีปะคือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7) Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8) Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

องค์การอนามัยโลก กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการประกอบด้วย ประการแรกภาวะผู้นำในการรับผิดชอบและการให้คำมั่นสัญญา ประการที่สองความเกี่ยวข้องของพนักงานและผู้ดำเนินการ ประการที่สามจริยธรรมขององค์กรและการปฏิบัติตามกฎหมาย ประการที่สี่ความเป็นระบบที่มีกระบวนการที่ครอบคลุมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ประการที่ห้าความยั่งยืนในการดำเนินการและการบูรณาการ (World Health Organization, n.d.) อย่างไรก็ตามในส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของประเทศไทยนั้น จะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่คล้ายคลึงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การอนามัยโลก (ก้านทอง บุหระ, 2560), 28(3), 169-176.

องค์การอนามัยโลก (2550 อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2557) ได้กำหนดแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานไว้ว่า องค์กรที่จัดระบบการป้องกันส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้นต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้านคือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3) สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน และ 4) ความร่วมมือกับชุมชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552:1-14) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการคือ การมีความสุข การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การใฝ่หาความรู้ การมีคุณธรรม การปลอดภัย การมีครอบครัวที่ดี และการมีสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มผลงานด้วย

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้นำเสนอตัวอย่างนวัตกรรมสร้างสุข ซึ่งเป็นแบบอย่างของการออกแบบและพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ตามกรอบแนวคิดที่ว่า องค์กรแห่งความสุข เท่ากับ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ เช่น กิจกรรม Happy Nokky Yoga จากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทกรีน การ์เม้นส์ จำกัด เรื่องการให้ การแบ่งปัน และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้พนักงานท่านหนึ่งมองว่า ตนเองมีความสามารถด้านโยคะและพบว่าเพื่อน ๆ โดยเฉพาะในสำนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพโดยเฉพาะการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน และบางคนเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) พนักงานท่านนี้จึงมีจิตอาสาที่จะสอนเพื่อนเล่นโยคะ กิจกรรมสถานีผักของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) เกิดขึ้นจากความต้องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของอาคารบริเวณลาดฟ้า นอกจากการปลูกผักแล้วยังมี CoP : NECTEC Plant เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและต่อยอดความรู้ ส่วนตัวอย่างแนวทางการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่เช่น กิจกรรมสาดความสุข สนุกวันสงกรานต์ของบริษัทไทย ซัทิมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานสนุกกับการเล่นน้ำสงกรานต์ได้อย่างเต็มที่โดยจัดวันสุดท้ายของการทำงานก่อนวันหยุดช่วงวันสงกรานต์ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการเล่นน้ำของพนักงานในสายการผลิตที่ส่งผลเสียหายต่อสินค้า วัตถุดิบ เครื่องจักรและความไม่ปลอดภัย และ ตัวอย่างนวัตกรรมสร้างสุขชุมชนสมานฉันท์เช่น กิจกรรมปลูกผักกางมุ้งสุขภาพที่ดี ของบริษัทสามมิตรมอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการส่งเสริมการปลูกผักกางมุ้ง และร่วมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารกับโรงเรียนวัดอ่างทอง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ระยะที่ 2 เป็นการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษในศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารของโรงเรียนวัดอ่างทอง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เยาวชนและชุมชนมีผักปลอดสารพิษรับประทาน (ศูนย์องค์กรสุขภาพ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558)

การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ถือว่าประสบความสำเร็จนั้น องค์กรต้องนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการคือ ความเป็นผู้นำ (Leadership Engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Involvement) ภายใต้วินัยคุณธรรมและการให้คุณค่า (Values and Ethics) (บทความ) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace), 11 วันพุธ กันยายน.2013 เว็บไซต์ สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2562.

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2553) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรเชิงพื้นที่โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกนำร่อง 6 จังหวัดได้แก่ ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยาและราชบุรี ระยะที่ 2 ได้ขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียงที่มีศักยภาพในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ จากผลการดำเนินงานดังกล่าวทำให้ได้แนวคิดและสามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรหรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง จึงได้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็น 7 Cs ดังนี้

1) โครงสร้างของคณะทำงาน (Construction) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงานตลอดจนบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่ช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุข ดังนั้นโครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุนประสานงาน เครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2) บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่ (Context) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และตามศักยภาพที่แท้จริง

3) ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ (Conception) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันว่า องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขมีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมทั้งจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อนแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4) การติดต่อประสานงาน (Contact)

5) การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย (Contribution) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริมไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กรและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

6) การติดตามประเมินผลภายใน (Control) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

7) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuity) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

จากการศึกษากระบวนการ และแนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องส่งเสริมความสุขให้บุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้บุคลากรเกิดความสุขโดยแท้จริง โดยหนุนเสริมสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร และการเรียนการสอนของนักศึกษา และอาจารย์ ส่งผลต่อการมีสติและสมาธิ จิตใจเบิกบาน ตลอดจนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ การให้เงินรางวัล การติดต่อสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มบุคลากรด้วยกัน หรือกลุ่มนักศึกษาด้วยกัน หรือระหว่างกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร ส่งเสริมและให้โอกาสบุคลากร นักศึกษาได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองนำไปสู่การพัฒนางานและก้าวสู่การพัฒนาองค์กร

3.ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1 ความหมายของความสุข

“ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญหรือด้วยการแก่งแย่ง เบียดบังมาจากผู้อื่น” พระบรมราโชวาทในพระราชพิธีกาญจนาภิเษกทรงครองราชย์ครบ 50 ปี 2539

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึงความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525:825) นอกจากนี้ยังได้ขยายความ ความหมายของความสุข หรือ สุข ว่าหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่นเช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (จตุรวัฒน์ ฝนิกรมัย ,2560:8)

Lama Dalai (1998) ได้อธิบายความหมายของคำว่าความสุข เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ และเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

Wittmann (2003) กล่าวว่า ความสุขหมายถึงระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอกพอกใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Wu (1992) ชี้ว่าความสุขคือ การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต

ขงจื้อ แบ่งความสุขออกเป็น 4 ด้าน (อ้างถึงใน ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, 2545) ได้แก่ 1)องค์ประกอบของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การเชื่อฟังผู้ใหญ่ 2)องค์ประกอบของกลุ่ม ยอมรับโครงสร้างของลำดับชั้นทางสังคม ไว้วางใจ ผู้มีอำนาจทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น ความกลมกลืน และเป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่ม 3)องค์ประกอบการทำงานได้แก่ การศึกษา การเรียนรู้ ทักษะ การทำงานหนัก การอดออม และ 4)องค์ประกอบใน

การประพฤติปฏิบัติ ความสงบสุข ความถ่อมตนและความมีวินัย อย่างไรก็ตามความสุขตามปรัชญาของขงจื้อ เน้นที่ความเป็นอยู่อันดีของครอบครัว สังคมมากกว่าความสุขส่วนบุคคล วัฒนธรรมจีนจึงเน้นการแบ่งปันความสำเร็จให้แก่กลุ่ม การทำประโยชน์ให้แก่สังคม เพราะถือเป็นความสุขสูงสุด ความพยายามหาความสุขใส่ตนถือเป็นสิ่งไม่มีคุณค่าน่าละอาย

อภิชัย มงคล และคณะ (2544:290-300) ระบุว่า ความสุขหมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สดใส ชันติวรพงศ์ (2551:41-43) กล่าวว่าความสุขในที่นี้หมายถึงความเบิกบานอย่างลึกซึ้งซึ่งเกิดจากจิตซึ่งมีสุขภาวะดีเยี่ยมไม่ใช่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่ความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วครู่ชัวยาม แต่เป็นภาวะการดำรงที่ดีที่สุด

คัตนางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2545:7) กล่าวว่า การมีความสุขหมายถึง การที่มีความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอแต่สิ่งดี ๆ ในอนาคต

ความสุขในมุมมองของศาสนา มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยภายในหมายถึง การเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธ และความหลง ส่วนความสุขจากปัจจัยภายนอก หมายถึงความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ

พระเทพคุณาภรณ์ (2551) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ระดับของสติปัญญา แต่ถ้าวระดับของสติและปัญญาลดลงการแสวงหาความสุขนั้น ๆ ก็ย่อมจะพาเอาความทุกข์พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้น โดยแยกออกเป็นสองฝ่ายคือ ความสุขทางกายได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนังเรียกว่า กามคุณ 5 หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสาอันเป็นสิ่งสกปรก ส่วนความสุขทางใจได้แก่ความสุขที่สัมผัสได้จากจิตคือความสบายใจ ความสุขใจ ความอิมใจ ความพอใจอันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น อันเป็นความสุขที่สะอาดเป็นความสุขที่แท้จริง

พระมหาอุทัย (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขคือ สภาวะที่ไม่ทุกข์ โดยความสุขมี 2 ประเภท ได้แก่ สุขกายคือกายที่ไม่มีโรค เป็นกายที่มีความสุข และสุขใจคือใจที่ไม่มีกังวล เป็นใจที่มีความสุข ซึ่งภาวะที่กายและใจมีความสมดุลความสุขก็เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับเงิน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548) นักวิชาการด้านปรัชญาและศาสนาแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) ความสุขด้านรูปธรรมหมายถึง ความสุขที่ตามองเห็นคือ การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน มียศศักดิ์ ฐานะ ตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและมีชีวิตครอบครัวที่ดี

2) ความสุขด้านนามธรรมหมายถึง ความสุขที่ลึกลับเกินกว่าที่ตามองเห็นคือ การมีคุณงามความดี การมีความสุขจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่อย่างดี

3) ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูงที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึงผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตความเป็นจริง วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยใจให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติไม่ใช้ความทุกข์เข้ามากระทบกระทั่ง บีบคั้นจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

จากการศึกษาความหมายของความสุขในมุมมองต่าง ๆ ทั้งทางโลกและพุทธศาสนา สรุปได้ว่า ความสุขคือลักษณะของอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนานกว่าและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ซึ่งสามารถสื่อความหมายได้หลายคำเช่น ความสุข ความพึงพอใจ และความสนุกสนาน โดยในแต่ละคำที่ใช้เรียกก็จะมี ความหมายใกล้เคียงกัน และมีส่วนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในบางประเด็นเท่านั้น ในบางครั้งจะมีการใช้หรือให้ความหมายแทนกันเช่น ความพึงพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งมากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานโดยมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

3.2 แนวคิดและทฤษฎีของความสุข

3.2.1 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ชีวันนัท พิษสะกะ (2544:56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานนั้น

จิรา เตมิจิตรอารีย์ (2550:23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีการตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Iopener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจให้องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลผลิต ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย เพราะหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้

ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจำนวนมากกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข เพราะความสำเร็จนั้นไม่ได้นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจในระยะยาว ตรงกันข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะนำมาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวก ทำงานนานและหนักขึ้น ใฝ่รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่ และการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์มาแก้ไขปัญหา ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

Manion (2003:652-655) ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำสิ่งที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลกระทบจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวกเช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและผูกพันกับกลุ่มบุคคลและองค์กร โดยมีงอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุ 4 ด้าน ดังนี้

1)การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนเกิดการรับรู้ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2)ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3)ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4)การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนปฏิบัติ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ได้ประสบการณ์ มีความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป (Manion,2003)

อิสริย์ ทองคำ (2554) ได้ยกตัวอย่างความสุขในที่ทำงานของบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขอย่างไรบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ได้เชื่อมโยงนโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานไปสู่ การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมาย “สร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคงและมีความสุขอย่างยั่งยืน” กำหนดแนวคิดที่ว่า ความสำเร็จของการทำธุรกิจยุคปัจจุบันก็คือ ดีกว่า เร็วกว่า ถูกกว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า เร็วกว่า และ ถูกกว่าคือ คนดีที่เก่ง คนดีที่เก่งคือ คนที่มีความสุขในการทำงานเพราะบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด เชื่อมั่น ว่าผลงานที่เป็นเลิศย่อมเกิดจากมือของคนที่มีความสุขเสมอ คนดีในความหมายของบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด คือคนที่มีศรัทธาในคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม คิดดี พูดดี ทำดี รู้จัดสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความ รับผิดชอบและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่วนคนเก่งนั้น คือคนที่มีความรู้ มีลักษณะเป็น “พหูสูต” และได้ฝึกฝนจน กลายเป็น “มืออาชีพ” ซึ่งที่ผ่านมามีบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ได้ใช้กลยุทธ์ 3 ประสานประกอบด้วย

1) การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม

2) ประยุกต์แนวคิดความสุข 8 ประการคือ ร่างกาย จิตใจ สังคม ผ่อนคลาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม พอเพียง และครอบครัวอบอุ่น

3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง นำร่องด้วยโครงการคือ (1) 365 วัน ร่วมกันทำดี (2) ส่งเสริมการเป็นผู้ให้ แบ่งปันความรักและสร้างมิตรภาพระหว่างกัน (3) ทำดี 24 ชั่วโมงด้วยการให้ พนักงานมุ่งมั่นทำความดีทุกวัน จนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร ในส่วนของการทำดี 24 ชั่วโมงนั้น ได้มีการมอบ รางวัล “คนดีต้นแบบ” ที่ควรได้รับการยกย่อง

นอกจากนี้ ยังมีองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงคือ บริษัท NOK จำกัด โดยบริษัท NOK จำกัดมองว่า ความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จของสถานประกอบการ จริงหรือไม่ร่วมกันหาคำตอบจากสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จที่ใช้วิธีการสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า ยั่งยืนและมั่นคงเป็น ปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งมั่นพัฒนา ก่อนหน้านั้นบริษัท NOK เคยเป็นต้นไม้อเล็ก ๆ ที่เติบโตอย่างช้า ๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคน บัดนี้องค์กรได้เติบโตเป็นต้นไม้อใหญ่มีพนักงานมากกว่าพันคน ยอดขายสองพัน กว่าล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้ระยะเวลาหลายปี มีความอดทนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดี ซึ่งบริษัทฯ ถือเป็นเรื่องสำคัญพอ ๆ กับการสร้างคุณภาพในสินค้าเลยก็เดี๋ยว ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ จึงพยายามสร้าง ความสุขให้แก่พนักงานเพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคนมีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ การสร้างองค์กร แห่งความสุขคือการสร้างความดีและความสุขให้เกิดในที่ทำงานโดยใช้ความสุข 8 ประการมาใช้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) การมีสุขภาพแข็งแรง ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์เพื่อให้ พนักงานมีร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใสเบิกบาน บริษัทจึงได้จัดสร้างศูนย์กีฬาเพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และยังได้จัดงานกีฬาประจำปีช่วงเดือนธันวาคม เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในหมู่พนักงาน

2) กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงานเช่น การมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้ พนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล หรือการที่ผู้บริหารมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ให้พนักงานหญิงที่ลา คลอด อีกทั้งยังเผื่อแผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์โดยให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามารับบริจาคโลหิตจาก พนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ เมื่อถึงช่วงสงกรานต์บริษัทได้จัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำ ดำหัวผู้บริหารเพื่อเป็นสิริมงคลแก่พนักงานและอีกหนึ่งเทศกาลที่เป็นสีสันคือ วันวาเลนไทน์ที่ผู้บริหารจะเข้าแถว ต้อนรับพนักงานอยู่ที่หน้าประตูแผนกการผลิต เพื่อมอบดอกกุหลาบให้กับพนักงานทุกคนในตอนพักทานข้าวเที่ยง

3) กิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้างเพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย บริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรมเช่น การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชนหรือการร่วมมือกับบริษัทต่าง ๆ ในนิคมฯ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กนักเรียนในเขต ต.บางกระสั้นเนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ

4) กิจกรรมสร้างความสนุกสนานผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้นโดยทางบริษัทจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกวดร้องเพลงทรรษาคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ และยังได้จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการเช่น มีห้องคาราโอเกะและห้องซอมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

5) กิจกรรมส่งเสริมทักษะเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานโดยจัดให้มีห้องสมุดซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์และอินเทอร์เน็ตไว้บริการ อีกทั้งยังจัดทำเว็บไซต์ภายในเรียกว่า KM Website เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้นเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทอย่างสะดวกง่ายดาย

6) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานเช่น การทำบุญตักบาตรทุกเดือนโดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังได้จัดสร้างห้องสวดมนต์นั่งสมาธิไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจเพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

7) กิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดเช่น รณรงค์การออมโดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน

8) กิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวพนักงานกับองค์กรเช่น จัดกิจกรรมประกวดเรียงความพระคุณของพ่อและแม่ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ จัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงพ่อกับแม่ในต่างจังหวัดและยังมีการประกวดภาพครอบครัวที่มีความสุขอีกด้วย

นอกจากความสุขทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาแล้ว การมีส่วนร่วมของพนักงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะบริษัท NOK เล็งเห็นแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ พนักงานหลายคนมีศักยภาพและความสามารถ หากเราเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ได้ลงมือทำ ได้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยตนเอง องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว พนักงานเองก็รู้สึกภาคภูมิใจว่าเขาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นคนที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับ และเนื่องจากเราต้องการสร้างที่ทำงานให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง บริษัทฯ จึงจัดให้มีสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงเช่น บริการรถรับส่งปรับอากาศ สวัสดิการค่าอาหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพหมู่ ทุนเรียนดีสำหรับบุตรหลานของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี บริการห้องพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น (บทความ), องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace), วันพุธที่ 28 เมษายน พ.ศ.2553, สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2562.

3.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544:67) กล่าวว่า ในส่วนของโรงเรียนที่มีความสุข โรงเรียนที่ดีที่ผู้เรียนอยากเห็นคือ โรงเรียนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบและปลอดภัย ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ ไม่มีสิ่งเสพติด อาชญากรรมและอบายมุข มีอาคารสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง มีห้องสมุด คอมพิวเตอร์และแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำทลายความสามารถและธรรมชาติของของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มีครูภูมิปัญญา เทคโนโลยีก้าวหน้า เพื่อให้พวกเขาได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคม ส่งเสริมประชาธิปไตยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียน สร้างความรัก ความผูกพันระหว่างโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนอยากมาโรงเรียนทุกวัน มีครูที่ใจดี เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคน รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีผู้อำนวยความสะดวกที่ใจดี เข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนทุกคน

รับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน มีพ่อแม่ผู้ปกครอง กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนที่สนใจ เอาใจใส่และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (2546:13) กล่าวไว้ว่า ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยความสุขที่เกิดจากการศึกษาคือเกิดจากการมีปัญหาเข้าใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และตอบสนองความใฝ่รู้ โดยการศึกษาจะต้องสร้างความใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นด้วยการทำให้เห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ถ้าเขารู้ว่าชีวิตต้องการอะไรก็จะเกิดความใฝ่รู้ ความใฝ่รู้ก็จะทำให้เขาเกิดความสุขที่ใฝ่รู้ในสิ่งที่ต้องการรู้ ทำให้คุณค่าชีวิตดีและเป็นชีวิตที่ดีงาม

ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2544) เกิดขึ้นจากศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (พ.ร.ค.) ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อทำงานตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ในแผนปฏิบัติการหลักแผนที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การดำเนินงานของศูนย์มีศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาประจำโครงการ ซึ่งศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมีแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ 2540 ระบุไว้ 4 ด้านประกอบด้วย 1)ติดตามและประสานงานปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ 2)นำเสนอหลักและแนวคิดพื้นฐานของการเรียนการสอนและดำเนินการไปสู่กระบวนการการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง 3)นำเสนอแหล่งเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ รวมถึงรวบรวมข้อมูลด้านสื่อทัศนศึกษาสิ่งพิมพ์เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 4)สำรวจและสร้างเครือข่าย “แหล่งเรียนรู้” และ “ครูต้นแบบ” เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน (บพิตร อิศระ,2550:13-23)

เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีภารกิจในการพัฒนาแผนการศึกษาของชาติ และมุ่งนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงได้เรียนเชิญคณะผู้เชี่ยวชาญให้พัฒนาและนำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้และแนวปฏิบัติรวม 4 คณะคือ

- 1)การเรียนรู้อย่างมีความสุข:ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติยวดี บุญชื้อ เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ
- 2)การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม:รองศาสตราจารย์ ดร.สุมณฑา พรหมบุญ เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ
- 3)การเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการคิด:รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศยามณี เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ
- 4)การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ศิลปะ ดนตรี กีฬา:รองศาสตราจารย์กิตติคุณ อัมไพสุจริตกุล เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ

จากทฤษฎีการเรียนรู้และแนวปฏิบัติทั้ง 4 คณะข้างต้น ได้เน้นพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือ เพื่อให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีสุข โดยทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข นับว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติยวดี บุญชื้อ เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ ได้สร้างทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุขขึ้นจากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนการสอน 5 ประการคือ 1)แก่นแท้ของการเรียนการสอนคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน 2)การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกแห่งทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต 3)ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการเรียนรู้ที่มีระบบ 4)ผู้เรียนได้ดีจากการสัมผัสและสัมผัส 5)สาระที่สมดุลเกิดขึ้นจากการเรียนรู้คือความรู้ ความคิด ความสามารถและความดี และจากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข 6 ทฤษฎีได้แก่

ทฤษฎีที่ 1 สร้างความรักและศรัทธา (Love and Respect) การเรียนรู้บนพื้นฐานแห่งความรักและศรัทธาของนักเรียนที่มีต่อครู และต่อผู้ร่วมเรียน ทำให้เกิดความศรัทธาและความเข้าใจตรงกันในระหว่างครูและนักเรียนด้วยกัน ก็จะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขได้

ทฤษฎีที่ 2 เห็นคุณค่าการเรียนรู้ (Learning Appreciation) แนวคิดนี้ช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าในการเรียนรู้ รู้ว่าเรียนไปทำไม เรียนไปเพื่ออะไร เรียนแล้วได้อะไร เรียนแล้วจะเป็นอะไร และเรียนแล้วจะเป็นอย่างไร เมื่อนักเรียนเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน จะทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียนและสนใจในการเรียนรู้

ทฤษฎีที่ 3 เปิดประตูสู่ธรรมชาติ (Naturalization) ในบางครั้งการเรียนเฉพาะในห้องเรียนอาจจะรู้สึกอึดอัดและคับแคบ นักเรียนจะมีความรู้สึกสดชื่น และมีชีวิตชีวขึ้นหากได้มีการออกไปนอกห้องเรียน บทเรียนในห้องเรียนแม้จะสนุกสนานและได้ความรู้เพียงใด แต่การเปิดโอกาสให้นักเรียนออกไปนอกห้องเรียนจะช่วยให้ นักเรียนเกิดความรู้สึกเสรี ไม่กดดันและเป็นธรรมชาติมากขึ้น

ทฤษฎีที่ 4 มุ่งมาดและมั่นคง (Willing and Firm) การรู้จักตัวเอง รู้จุดดีและจุดด้อยของตนเอง ยอมรับสถานะแห่งตน ไม่ดูถูกตนเอง ไม่โทษคนรอบข้าง ใจกว้างและพร้อมที่จะปรับปรุงและแก้ไข รู้จักระงับอารมณ์ มั่นใจและตั้งใจจริงย่อมจะนำความสำเร็จในชีวิตมาให้แก่ตน

ทฤษฎีที่ 5 ดำรงมิตรจิต (Friendship) จากแนวคิดที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม และมีสัญชาตญาณของการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว แต่อีกด้านหนึ่งของสมองก็แอดไปด้วยความคิดเกี่ยวกับตัวเอง ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงให้รู้ว่าคนเราคิดถึงแต่ตนเองนั้นจะเห็นได้ชัดในเด็ก ยิ่งเล็กเท่าไรยิ่งชัดเท่านั้น เมื่อโตขึ้นก็จะค่อย ๆ ลดลง การที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น มีความอ่อนโยนและผ่อนปรน รู้จักประมาณความสามารถแห่งตนไม่มุงมั่นเอาชนะ

ทฤษฎีที่ 6 ชีวิตที่สมดุล (Equilibrium of Life) การรักษาสมดุลของชีวิตคือการปรับตัวเองให้อยู่ในความพอเหมาะพอดี รู้ขีดจำกัดของความปรารถนาส่วนตน มีการประพฤติปฏิบัติที่ตรงตามไม่มากไม่น้อย มีความสำรวมไม่หลงตัวเองและขณะเดียวกันก็ไม่ดูถูกตัวเอง ผู้ที่ปฏิบัติเช่นนี้ได้ย่อมมีความสุข

อย่างไรก็ตามทั้ง 6 ทฤษฎีมีความสัมพันธ์กันกล่าวคือ เด็กควรจะต้องได้รับการยอมรับในจุดเด่น จุดด้อย ทั้งพ่อแม่และครูควรเข้าใจในความแตกต่างในธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างให้เด็กเกิดความรักและศรัทธา เมื่อเด็กมีความรักและศรัทธาก็จะสนใจและเห็นคุณค่าในการเรียนรู้โดยในการจัดการเรียนการสอนครูจะต้องจัดบทเรียนให้สนุก น่าสนใจ จัดบรรยากาศในการเรียนที่ผ่อนคลาย มีการกระตุ้นให้นักเรียนได้ใช้ความคิด มีกิจกรรมในการเรียนอย่างหลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน โดยให้นักเรียนได้ใกล้ชิดกับสิ่งที่นักเรียนอยากเรียนรู้และอยากเป็น นักเรียนได้รับการยอมรับ นักเรียนก็จะรู้จักตนเองยอมรับสถานะแห่งตน ไม่ดูถูกตนเอง ไม่โทษคนรอบข้าง ใจกว้างและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะนำไปสู่ความภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งการที่นักเรียนสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่น มีเป้าหมายอันเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน สิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการเรียนรู้

จากแนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงานและการเรียนในหลากหลายมุมมอง สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานและมีความสุขในการเรียนคือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานและการเรียน โดยเกิดจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำและการเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเรียนในสถานที่ที่มั่นคง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาหรืออาจารย์ที่มีความเมตตา มีเพื่อนที่จริงใจ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน ได้รับสวัสดิการหรือการดูแลที่เพียงพอ และได้รับความปลอดภัยจากการทำงานและการเรียน ถ้าบุคคลได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพียงพอแล้ว จะส่งผลให้คนในองค์กรทั้งนักศึกษาและบุคลากรอยู่อย่างมีความสุข

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการเรียน

3.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Heylighen. (1999:ออนไลน์) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมี 8 ประการคือ

1)ความมั่งคั่ง (Wealth) วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2)การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) วัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสารและการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3)การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม เพราะเมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4)ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า

5)สุขภาพแข็งแรง (Health) บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่า ผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6)สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization)

7)ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8)เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดีเช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิตเช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

Lyubomirsky (2001:ออนไลน์) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการเช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง เป็นต้น

Lu, Shin, Lin and Ju (1997 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์,2554:25) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตมนุษย์พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดและการกระทำ ประการที่สองคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นส่วนผลักดันและขัดขวางการรับรู้ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ ได้ว่ามีความสุขหรือไม่ เช่นเดียวกับ Manion (2003:652-655) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบในการทำงานของบุคลากรทางพยาบาลพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล,2546:26) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1)ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2)ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3)อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใส่กับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานเช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Gavin and Mason (2004:379-392) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมี 3 ปัจจัยได้แก่

1)ความมีอิสระ ความสุขเกิดได้จากการที่คนเราสามารถที่จะมีอิสระทางความคิดและการกระทำ ถ้าต้องการให้บุคคลในองค์กรมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้อิสระในการคิดและการทำงาน

2)ความรู้ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ถ้าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เป็นประโยชน์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานดี เกิดความสุขในการทำงาน

3)ความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมแก่คนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุข ควรจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล+กลุ่มบุคคล โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นเกิดความความสุขในการทำงานเช่น การได้ทำงานที่มีความท้าทาย มีความสนุก มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ถ้าคนมีความสุข ก็ย่อมจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข แต่มนุษย์เรามีความหลากหลายของอารมณ์ มีความหลากหลายของความคิด และมีความหลากหลายของบทบาทในสังคม องค์กรจึงต้องเรียนรู้คนในองค์กร ต้องศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขได้อย่างแท้จริง จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

3.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการเรียน

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544:124-141) กล่าวว่า การที่เด็กจะเรียนรู้อย่างมีความสุข จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

สิ่งสำคัญสิ่งแรกคือ สุขภาพร่างกายและความปลอดภัยจากยาเสพติด ถ้าเด็กมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บก็จะมีมีความสุข แต่ถ้าเด็กป่วยเป็นโรคบางอย่างที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด ก็จะทำให้ไม่มี

ความสุข สิ่งสำคัญที่สองคือ ภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ การที่เด็กจะเรียนรู้อย่างมีความสุข เด็กจะต้องไม่เกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกความจำเป็นที่จะต้องเรียน หรือถูกบังคับให้เรียน หน้าที่สำคัญของครูและพ่อแม่คือ พยายามให้เด็กเกิดความสนใจ เกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่กำลังเรียนเป็นสิ่งที่มีความหมาย เรียนแล้วรู้ว่าจะนำไปใช้ประโยชน์อะไร หน้าที่สำคัญของครูคือพยายามให้เด็กเกิดความสนใจในการเรียนรู้ โดยครูต้องกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจในสิ่งที่ต้องศึกษาหรือสิ่งที่มีอยู่ในหลักสูตร ครูต้องใช้จิตวิทยาในชั้นเรียนที่จะช่วยให้เด็กเรียนอย่างมีความสุข นอกจากนี้คำพูดของครูจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการที่จะทำให้เด็กมีความสุข ถ้าหากเด็กทำสิ่งที่ดีและแปลกใหม่ก็ควรได้รับคำชมจากครูเหมือนกับเขาได้รับรางวัล สิ่งสำคัญที่สามคือ กระบวนการศึกษา โดยเฉพาะการประเมินผล ควรมีการประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กในส่วนตัวและกระบวนการที่ควรจะเป็นตามระดับชั้นเรียนและความสอดคล้องกับอายุ เพื่อจะได้รู้ว่าเด็กจะต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมมากน้อยเพียงไร จึงจะทำให้เขาทำได้เต็มตามศักยภาพ มากกว่าที่จะมีการประเมินผลและนำมาจัดอันดับให้เด็ก ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดี และทำให้ไม่มีความสุขในชั้นเรียน สิ่งสำคัญที่สี่คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียน การเรียนรู้ที่มีความสุขส่วนหนึ่งอยู่กับตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ เด็กสนใจเรียนวิชานั้น ๆ เพราะความรักครู เมื่อเด็กรักครู เด็กก็อยากทำตัวเป็นคนดี อยากทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่ครูจะได้ชื่นชม และให้กำลังใจว่าเขามีความสามารถที่จะทำต่อไปได้ ความรู้สึกรักเด็ก เข้าใจเด็กของครูคือสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กรักครู ชอบครูและสนใจอยากเรียน ทำให้เด็กมีความสุขในการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่ห้าคือ พ่อแม่ผู้ปกครอง พ่อแม่ผู้ปกครองต้องเข้าใจระบบการศึกษาว่าเด็กจะเรียนรู้ได้ดีถ้ามีความสุข ดังนั้น พ่อแม่ผู้ปกครองต้องเข้าใจศักยภาพของเด็กและส่งเสริมตามความสามารถที่เด็กมี ต้องเข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน จึงควรมีความคาดหวังในตัวลูกตามความเป็นจริง คาดหวังให้เขาพยายามเต็มที่และยอมรับในความสามารถเท่าที่ทำได้ ไม่ควรคาดหวังและเคี่ยวเข็ญให้เด็กทำในสิ่งที่เขาทำไม่ได้และไม่อยากทำ

Prescott (1963:50) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อนักเรียนทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและเกิดความสุขคือ 1)องค์ประกอบทางด้านความรัก ได้แก่ความสัมพันธ์ของบิดามารดา ความสัมพันธ์ของบิดามารดากับลูก ความสัมพันธ์ระหว่างลูก ๆ ด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งหมดในครอบครัว 2)องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกันได้แก่ ความสัมพันธ์ของนักเรียนกับเพื่อนวัยเดียวกันทั้งที่บ้านและโรงเรียน 3)องค์ประกอบทางด้านความสนใจในการเรียน เมื่อนักเรียนมีความสนใจจะมีความตั้งใจ เอาใจใส่ ขยันศึกษาค้นคว้าและชอบทำกิจกรรมในวิชาที่เรียน จะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนและเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543:8-14) กล่าวว่า เด็กจะเรียนรู้ได้ดีและมีความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ 3 ด้านคือ

1)ตัวเด็กเอง ประกอบด้วยความพร้อมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ความพร้อมทางด้านสมอง และความพร้อมทางอารมณ์ สภาพจิตใจ

2)ครอบครัว ครอบครัวมีบทบาทสำคัญมากในอันที่จะเอื้อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี โดยผ่านทางปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ความสัมพันธ์ที่ดีเช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพ่อแม่ ลูก จะทำให้เด็กมีจิตใจสบาย มีสมาธิและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดคุณค่าทางการศึกษา โดยพ่อแม่ให้ความสำคัญและใส่ใจ การเป็นตัวอย่างในการแสวงหาความรู้โดยการแสดงออกโดยการชอบอ่านหนังสือ ชอบคิดวิเคราะห์ การฝึกวินัยตรงต่อเวลา การสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจที่ทำให้เด็กอยากเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้น เพราะสิ่งที่พ่อแม่กระตุ้นจะทำให้ลูกมีแรงจูงใจและมีเป้าหมาย จะทำให้ลูกมีความกระตือรือร้นในการเรียน การจัดสภาพแวดล้อมทางบ้านที่ดี ทำให้เด็กมีความสุข ไม่มีเสียงทะเลาะเบาะแว้งกันของพ่อแม่ หรือเสียงอื่น ๆ รบกวน

3)โรงเรียน โรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก มีผลกระตุ้นหรือยับยั้งการเรียนรู้ของเด็กได้ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น นโยบายของโรงเรียน โรงเรียนที่มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาและกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็กจะทำให้

เด็กเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทักษะความสามารถของครู ครูจะต้องมีทักษะในการสอนที่ดี สามารถสอนสิ่งที่ สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่าย เปลี่ยนเนื้อหาที่น่าเบื่อให้เป็นเนื้อหาที่สนุกเข้าใจง่าย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ นักเรียน จะทำให้นักเรียนกล้าถามและกล้าแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อน ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ๆ จะทำให้นักเรียนอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข ไม่มีเรื่องวิตกกังวล สามารถช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน และได้รับการกระตุ้นในการเรียนจากกัน

4.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

ปัจจุบันสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐก็จะดำรงอยู่ได้ ต้องมีความสามารถในการ พัฒนาคนและองค์กรให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำธุรกิจ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากรในองค์กรนั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2554, จิระ เรืองกุล, 2555) ทั้งนี้ แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (Work-Life Balance) อันจะช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวลของพนักงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานด้วยกัน

ไพรัช วนสบัติไพศาล (2558) กล่าวว่า องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ ที่มา จากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กร ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยทั้งจากการปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน การเข้าอกเข้าใจกัน การสร้างแรงกระตุ้นจูงใจในทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงร่วมใจรับผิดชอบร่วมกัน การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา เหล่านี้คือสิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างและปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึกร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง ผลลัพธ์แห่งความสุขกายสุขใจใน องค์กรที่เราอาศัยอยู่จึงจะเกิดความสุขนี้ขึ้นมาได้

ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ และสามารถ บุญรัตน์ (2557) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่ง ความสุขว่า ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่พยายามสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งสุขภาวะ รวมทั้งการนำหลักการและเป้าหมายไปสู่การประยุกต์ใช้ใน องค์กรต่าง ๆ ที่เรียกว่าองค์กรสุขภาวะหรือ (Happy Workplace) ตลอดจนตัวบ่งชี้แห่งความสุขที่เรียกว่า “สุข 5 มิติ” เรียกว่า “MapHR” ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือ เอกชนในรูปแบบ 3 ประการคือ การทำงานที่มีความสุข สถานที่ทำงานน่าปฏิบัติงานหรือน่าอยู่ และ องค์กรมี ความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขมิใช่ จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เนื่องจากยังมีปัจจัยหลายประการที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงและไร้ความยั่งยืนในตัวของมัน เอง อย่างน้อยที่สุดนั้นก็คือความขัดแย้งในองค์กรที่ผู้นำ ผู้บริหารหรือบุคลากรยังขาดความเข้าใจในวิธีการและการ บริหารความขัดแย้ง ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมแต่ปรากฏให้เห็นอยู่เนื่อง ๆ เป็นต้น ดังนั้น การ ใช้คำว่า องค์กรแห่งสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขนั้น อาจไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของคนไทยมากนัก แม้ว่า จะประยุกต์ใช้แนวคิดตามโลกตะวันตกก็ตาม เพราะแนวคิดนี้ยังไม่สอดคล้องกับการนิยามความสุขแบบองค์รวมจาก บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ อย่างมีส่วนร่วมเพื่อแสวงหาเป้าหมายร่วมกันจนกลายเป็นเป้าหมายที่กลืนกลายไปด้วย วัฒนธรรม วิธีปฏิบัติตนเองและการปรับตัวสู่โหมดความสุขขององค์กรที่มีบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรเพื่อสร้างคุณภาพของครอบครัวแห่งความสุขเดียวกันต่อไป

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่าความสุข 8 ประการซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม ดังนี้

1)ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2)น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นที่มีความสุขใจเกิดขึ้น

3)ทางสายกลาง (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องนำทางสายกลางมาใช้ ต้องรู้จักปล่อยวางบ้างเพราะจริงจังแต่ไม่ไหวต้องมีคำว่า “หยุด” เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4)พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ ไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มันก็เกิดจากการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง

5)ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง องค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กรอย่าหวังว่าคนในองค์กรจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรยามที่องค์กรตกอับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร

6)ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอหรือเงินสำคัญนะ แต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้ จริง ๆ แล้วความสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนหรือ อยู่ทีไรจักพอ หนี้ของมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ 2 อย่างคือ หนี้ที่ควรมีกับหนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่ควรมีคือ หนี้ที่ใช้ในการดำเนินชีวิต เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) รวมถึงหนี้ความรู้ หนี้ที่ไม่ควรมีคือหนี้ที่เกิดจากความฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ อยากมีอยากเด่นตามคนอื่น ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่มีความสำเร็จ

7)สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลานคือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8)ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

ความสุขทั้ง 8 สร้างได้เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุดคือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เมื่อสร้างความสุขในที่ทำงานแล้วเกิดอะไรขึ้น ความสุขที่ทุกคนจะได้อาจจะมีความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอนาคต ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชนและแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ (นิตยสารหมอชาวบ้านเล่ม:349 เดือน-ปี:05/2551)

5.ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้ประพฤติ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ออกมาก็คือ การสร้างอินทรีย์ของบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้น บุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้
 Hilgard (1981:314) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

Hersey and Blanchard (1969:10) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจคือการทำใ้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มคนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จูงใจปรารถนา

อารี พันธมณี (2538:179) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงสิ่งใด ๆ หรือวาระใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

นวม สงวนทรัพย์ (2535:85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงพลังขับที่ก่อให้เกิดกัมมันตภาพในตัวคน กัมมันตภาพนี้คงจะมีสืบต่อไปเรื่อย ๆ กระทั่งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ

ชนิษฐา วิเศษสาร (2534:159) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่สอดคล้องกันสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงสภาวะอย่างหนึ่งที่กระตุ้นใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย

จากคำกล่าวของบุคคลต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนใ้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติทั่วไป ตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่หากเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่พฤติกรรมเกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อคาดหวังได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

นอกจากนี้ มีนักจิตวิทยาบางคนได้แบ่งประเภทการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทพร้อมกับแสดงแหล่งที่มา ดังนี้

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใ้ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นใ้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

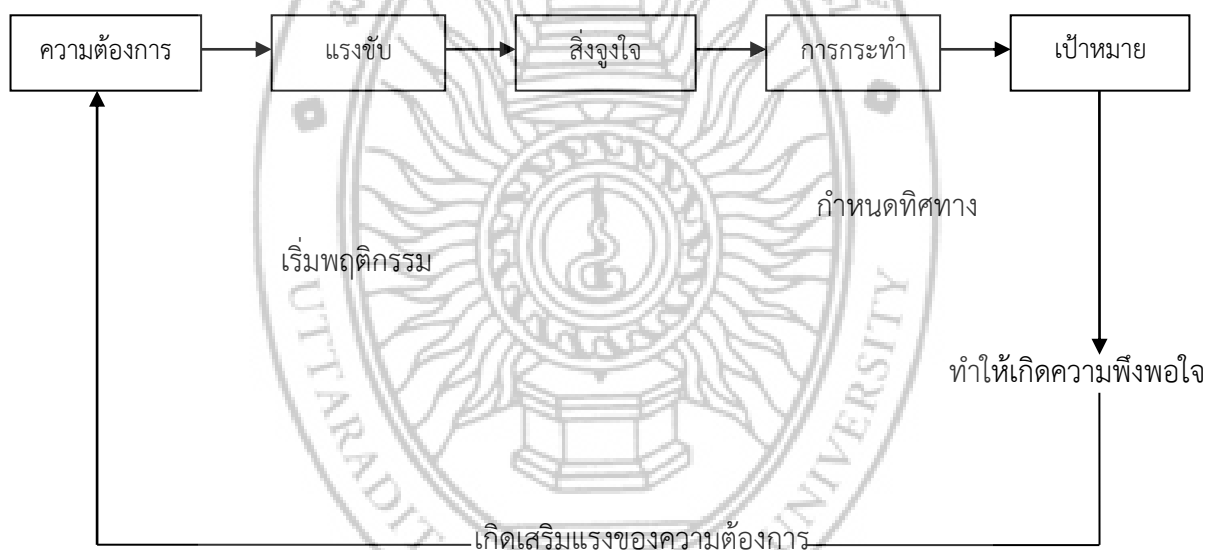
2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกใ้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมเช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น ครู อาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นเช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ดังแผนภาพที่แสดงดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงที่มาของแรงจูงใจ

ที่มา: ไพศาล มะระพะกุลสุวรรณ และคณะ (2539:215)

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Agyekum, Haifeng and Agyeiwaa (2015) ให้ความหมายของการรับรู้เอาไว้ว่า การรับรู้เกี่ยวข้องกับ การเลือกสรร การจัดระเบียบ รับรู้จากประสาทสัมผัส จากสภาพแวดล้อมรอบตัวหรือในอีกแง่หนึ่ง การรับรู้อาจ นิยามได้ว่า เป็นกระบวนการซับซ้อนของคนจากการเลือกสรร จัดระเบียบและตีความสิ่งกระตุ้นของประสาทสัมผัส ให้เป็นภาพที่มีความหมาย

Assael (1998) ได้ให้ความหมายของการรับรู้คือ กระบวนการเลือก การรวบรวมและการตีความสิ่งเร้า ทางการตลาดตลอดจนสภาพแวดล้อมให้เป็นภาพรวมเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกันจนสามารถเข้าใจได้ โดยมีกลไกของ

การรับรู้ประกอบด้วย 1) การเลือกสรรการรับรู้ (Selection) 2) การจัดระเบียบการรับรู้ (Organization) และ 3) การตีความหมายการรับรู้ (Interpretation)

Rahman (2012) ให้นิยามของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดจากการเลือกสรรของแต่ละบุคคลแล้วจึงจัดระเบียบและตีความสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ให้มีความหมายสอดคล้องกัน อีกทั้งผู้บริโภคแต่ละรายยังมีภาพรับรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และตราสินค้าที่เป็นของตัวเองด้วย

Truong, Yap and Ineson (2012) อธิบายว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผ่านการเลือกสรรการรับรู้ของบุคคล มีการจัดระเบียบการรับรู้และการตีความหมายของการรับรู้ให้เป็นแบบแผนที่มีความหมาย ดังนั้นการรับรู้ของผู้บริโภคจึงมีบทบาทสำคัญต่อการกระทำของผู้บริโภค พฤติกรรมการซื้อ ทศนคติ ความเชื่อและการตัดสินใจซื้อ แนวทางการรับรู้ของผู้บริโภคจึงขึ้นอยู่กับความต้องการ คุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคล

ชมจันทร์ ดาวเดือน (2557) (อ้างถึงในปริญญานุช แดงเดช, 2558:6) กล่าวว่า การรับรู้มาจากการจัดรูปแบบตีความ โดยสิ่งที่มีผลกระทบต่อรับรู้ของผู้บริโภคเรียกว่า สิ่งกระตุ้น เช่น การมองเห็นเกิดจากการรับของประสาทสัมผัส มีการแปลความหมายโดยใช้อารมณ์และความสามารถในการรับรู้ของผู้บริโภคเอง ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับธรรมชาติการรับรู้ทางสายตาด้วย

เสรี วงษ์มณฑา (2542) (อ้างถึงในทิพชญาณ์ อัครพงศ์โสภณ, 2556) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการรวบรวมภาพในสมองให้มีความหมายเกิดขึ้น การรับรู้มักเกิดขึ้นพร้อมการสัมผัสแต่มีความแตกต่างอยู่ที่การรับรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นด้วย ดังนี้

1) องค์ประกอบทางธุรกิจด้านเทคนิค (Technical Factors) ประกอบด้วย ขนาด (Size) ผู้บริโภคสามารถรับรู้ได้ว่าสินค้าที่มีขนาดใหญ่ต้องมีราคาแพงกว่า คุณภาพดีกว่าสินค้าขนาดเล็กหรือองค์กรในธุรกิจขนาดใหญ่ต้องมีความน่าเชื่อถือกว่าขนาดเล็ก สี (Colour) บอกถึงลักษณะของสินค้าได้ ซึ่งสีแต่ละสีอาจบอกความหมายในตัวเอง ความเข้ม (Intensity) ความถี่หรือจำนวนครั้งในการโฆษณาสินค้าเพื่อให้เกิดการรับรู้ การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการโฆษณาทางสื่อเพื่อจูงใจให้สนใจข่าวสาร ตำแหน่ง (Position) ตำแหน่งตราสินค้าเห็นได้จากตราสินค้าเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมในทางธุรกิจ ความแตกต่าง (Contrast) โดยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งเพื่อให้เห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจน เช่น เครื่องแบบพนักงานที่ให้สวมใส่ ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างและสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของพนักงานแต่ละองค์กร การจับแยก (Isolation) การวางสินค้าที่ส่งเสริมการขายแยกออกมาจากสินค้าในกลุ่มเดียวกันในชั้นวางปกติ

2) ความพร้อมทางด้านสมองของผู้บริโภค (Mental Readiness of Consumer to Perceive) ได้แก่ ความฝังใจหรือการยึดมั่น (Perceptual Fixation) ในทางธุรกิจต้องมีการออกสินค้าใหม่เพื่อนำเสนออยู่ตลอดเวลา ดังนั้นสินค้าใหม่ต้องมีการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ เมื่อผู้บริโภคได้รับรู้และมีความฝังใจกับสินค้าใดแล้วอาจจะลบภาพที่ฝังใจนั้นได้ยากนิสัยในการมอง (Perceptual Habit) การที่ผู้บริโภคได้รับการสื่อสารที่เป็นเรื่องเดียวกันแต่ผู้บริโภคแต่ละคนอาจรับรู้ได้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองและนิสัย ทำให้เกิดเป็นการมองโลกทั้งในแง่ดีและแง่ร้ายได้ ความมั่นใจและความรอบคอบ (Confidence and Caution) หากผู้บริโภคมั่นใจในตัวเองจะสามารถซื้อสินค้านั้นได้โดยไม่ลังเล แต่หากเป็นผู้ที่ไม่มีความมั่นใจจะไม่ซื้อเพราะกลัวถูกหลอก ความใส่ใจ (Attention) ความสนใจในเรื่องที่ต่างกันทำให้ผู้บริโภคจะใส่ใจและมองรายละเอียดเรื่องเล็กน้อย แต่ผู้ที่ไม่ใส่ใจจะมองไม่เป็นเรื่องเหล่านั้น โครงสร้างในสมอง (Mental Sat of Track of Mind) ผู้บริโภคแต่ละคนมีโครงสร้างในสมองแตกต่างกัน

ดังนั้น การสื่อสารทุกอย่างหากผู้บริโภคมีความคิดที่ต่อต้านก็จะรู้สึกว่ามีดีหรือถ้าเห็นด้วยก็จะตีความหมายว่าดี ความคุ้นเคย (Familiarity) คือการเกิดความชื่นชอบและเมื่อทดลองใช้แล้วก็จะเกิดความคุ้นเคยแล้วใช้บริการซ้ำหรือซื้อซ้ำได้อีก

3) ประสบการณ์ในอดีตของผู้บริโภค (Past Experience of The Consumer) ผู้บริโภคที่เคยใช้สินค้าได้ก็จะใช้สินค้านั้นโดยไม่ต้องพิจารณาข้อมูลมากและกล้าตัดสินใจซื้อได้ทันที

4) สภาวะอารมณ์ (Mood) ความพร้อมทางด้านจิตใจ เช่น เมื่อเราฟังเพลงในภาวะจิตใจที่ต่างกัน เราอาจจะฟังเพลงได้ไพเราะหรือไม่ก็ได้

สำหรับกระบวนการของการรับรู้ ประกอบด้วย 4 กระบวนการดังนี้ (วนิดา มวยดี, 2556)

1) ประสานสัมผัส อวัยวะที่ใช้ในการรับสัมผัสของมนุษย์คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส เมื่อสัมผัสแล้วสมองจะจัดเก็บเป็นประสบการณ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ต่อไป

2) สิ่งกระตุ้นและการรับรู้ สิ่งกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมทำให้บุคคลได้เรียนรู้เกิดประสบการณ์สะสมกันจนเกิดเป็นความเข้าใจ เมื่อบุคคลสัมผัสกับสิ่งกระตุ้นเพียงบางส่วนหรือส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะสามารถรู้และเข้าใจได้ทันทีว่าสิ่งนั้นคืออะไร โดยไม่จำเป็นต้องสัมผัสทั้งหมด นอกจากนี้ การจัดระเบียบของสิ่งกระตุ้นสามารถทำให้มองเห็นภาพส่วนรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) การตีความหมายของการรับรู้ ในการสัมผัสหากเราไม่เคยพบเห็นกับสิ่งกระตุ้นนั้นมาก่อน สมองมักจะแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่เคยเห็นหรือสิ่งที่เคยสัมผัสก่อนหน้านี้

4) ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการตีความหมายของความรู้สึกจากสัมผัสให้เป็นการรับรู้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้คือกระบวนการทางจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ซึ่งกระบวนการทางจิตใจนี้ได้ผ่านการเลือกสรรการรับรู้ของบุคคล ผ่านการจัดระเบียบการรับรู้และการตีความหมายของการรับรู้ที่ได้รับให้เป็นแบบแผน สอดคล้องกับการรับรู้เดิม ประสบการณ์และความจำ เป็นต้น

7. ทฤษฎีแรงจูงใจในการศึกษา

แรงจูงใจในการศึกษาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ในแนวทางเดียวกันดังนี้

McClelland (1953:110-111) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Rabideau, T.S. (2005) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จหรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเห็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย

ธารินี พัทธเจริญพงศ์ (2554:19) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยการแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายาม

ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อทำสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

อารี พันธมณี (2542:192) กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นกับองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับผู้อื่นหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเองประกอบด้วย

1.1) แรงขับ แรงขับของบุคคลถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ ความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2) ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่มากกว่ากลุ่มที่ไม่วิตกกังวล

2) สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกันเป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้วย

Weiner (1972:203-215) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานสูง มุ่งแข่งขันและพยายามจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น หากทำงานจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงและเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

Hermans (1970:354) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคำนึงถึงอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

จากการศึกษากล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันและกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยพบมากในคนที่มีความทะเยอทะยานและอดทนสูง มักตั้งเป้าหมายในเชิงเป้าหมายที่ท้าทาย จุดประสงค์คือการทำให้ได้ ขอบแข่งขันทั้งกับตนเองและบุคคลอื่น เป้าหมายคือการใช้รับชัยชนะ โดยมีที่มาของปัจจัยหลายปัจจัยและที่มีความเข้มข้นแตกต่างกันไป เช่นเดียวกับการเข้าศึกษาต่อ บุคคลที่สมัครเข้าศึกษาต่อต้องมีแรงจูงใจในการศึกษา โดยอาจมีปัจจัยภายในตัวบุคคล จากครอบครัว สังคมโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ทั้งนี้เป้าหมายคือความสำเร็จการศึกษา มีงานทำ มีชีวิตและครอบครัวที่สมบูรณ์สูงสุดตามที่ตนต้องการ

8.วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 เอกสารและวรรณกรรม

พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ พ.ศ.2544 หมวด 1 การจัดตั้งกองทุน มาตรา 5 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” ให้กองทุนเป็นนิติบุคคลมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในประชากรทุกวัยตามนโยบายสุขภาพแห่งชาติ และ (6) เพื่อสนับสนุนการรณรงค์สร้างเสริมสุขภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นสื่อเพื่อให้ประชาชนสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และลดบริโภคสุรา ยาสูบ หรือสารหรือสิ่งอื่นที่ทาลายสุขภาพ (พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ พ.ศ.2544, ออนไลน์: 27 มกราคม 2561)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศข้อ 4.1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากยังมีปัญหาด้านคุณภาพของคนในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะการมีสุขภาพที่ดี จึงได้มีแนวทางในการพัฒนาคือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ

ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ การพัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561-11)

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายใต้ “ยุทธศาสตร์ไตรพลัง” ประกอบด้วยพลังปัญญา พลังนโยบายและพลังสังคม โดยมีประเด็นต่าง ๆ ซึ่งจะสอดประสานกันเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสุขภาวะ ประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และ สุขภาวะทางสังคม มีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับ หน่วยงานต่างๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้านคือ กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ออนไลน์ : 27 มกราคม 2561)

แนวความคิดความสุข 8 ประการหรือ Happy 8 สังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืนโดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันได้แก่ 1.ความสุขของตนเอง 2. ความสุขของครอบครัว และ 3. ความสุขขององค์กร/สังคม ดังนั้น ความสุข 8 ประการจึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันคือความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ความสุข 8 ประการจึงประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว, 2559-6)

เจริญชัย เพ็งสว่าง (2553) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขว่าหมายถึง ความสุขในการทำงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความพึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ มุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ดวงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี (2556:7) กำหนดกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขของไทยโดยมีมุมมอง 2 มุมมองตามความหมายขององค์กรแห่งความสุขคือ 1. องค์กรความสุขที่เน้นกระบวนการหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน 2. องค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีคนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนั้นจึงได้กรอบแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขเท่ากับ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Workplace = Happy People + Happy Home + Happy Teamwork) โดยแจกแจงดังนี้คือ 1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม เอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร

(Homan) และความสุข (Happy) และ 3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดจนการเอื้ออาทรกับสังคมาบข้าง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ยังได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขคือ องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้นำเสนอตัวอย่างนวัตกรรมสร้างสุข ซึ่งเป็นแบบอย่างของการออกแบบและพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ตามกรอบแนวคิดที่ว่า องค์กรแห่งความสุข เท่ากับ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ เช่น กิจกรรม Happy Nokky Yoga จากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทกรีน การ์เม้นส์ จำกัด เรื่องการให้ การแบ่งปัน และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้พนักงานท่านหนึ่งมองว่า ตนเองมีความสามารถด้านโยคะและพบว่าเพื่อน ๆ โดยเฉพาะในสำนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพโดยเฉพาะการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานและบางคนเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) พนักงานท่านนี้จึงมีจิตอาสาที่จะสอนเพื่อนเล่นโยคะ กิจกรรมสถานีน้ผักของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) เกิดขึ้นจากความต้องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของอาคารบริเวณลาดฟ้านอกจากการปลูกผักแล้วยังมี CoP : NECTEC Plant เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและต่อยอดความรู้ ส่วนตัวอย่างแนวทางการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่เช่น กิจกรรมสาดความสุข สนุกวันสงกรานต์ของบริษัทไทย ซัทมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานสนุกกับการเล่นน้ำสงกรานต์ได้อย่างเต็มที่โดยจัดวันสุดท้ายของการทำงานก่อนวันหยุดช่วงวันสงกรานต์ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการเล่นน้ำของพนักงานในสายการผลิตที่ส่งผลเสียหายต่อสินค้า วัสดุดิบ เครื่องจักรและความไม่ปลอดภัย และ ตัวอย่างนวัตกรรมสร้างสุขชุมชนสมานฉันท์เช่น กิจกรรมปลูกผักกางมุ้งสุขภาพที่ดี ของบริษัทสามมิตรมอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการส่งเสริมการปลูกผักกางมุ้งและร่วมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารกับโรงเรียนวัดอ่างทอง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ระยะที่ 2 เป็นการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานไปเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษในศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารของโรงเรียนวัดอ่างทอง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เยาวชนและชุมชนมีผักปลอดสารพิษรับประทาน (ศูนย์องค์กรสุขภาพ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558)

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และ ศิริธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559:6) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

คำว่า Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุข 8ประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Society (สังคมดี) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Money (ปลอดภัย) Happy Family (ครอบครัวดี) (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2558)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าหมายถึงความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน,2525-825) ส่วนความสุข หรือ สุข ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข (ราชบัณฑิตยสถาน,2542)

Diener,E (2003 อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล,2547-26) ได้อธิบายแนวคิดความสุขในการทำงานว่ามีองค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1)ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งของตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลและเข้าใจ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2)ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3)อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใส่กับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4)อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานเช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Warr (1990 อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว,2551) ได้ให้แนวคิดความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยาว่า นักจิตวิทยาจะวัดระดับของความสุขจากความพึงพอใจในชีวิต ความวิตกกังวล ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ซึ่งความสุขนั้นจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิตเป็นต้น

Hoy and Miskel (1991-55) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การและมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่า สภาพแวดล้อมคือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะที่เดียวกันระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น วัฒนธรรมความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์การและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน

รุ่งรัตน์า เขียวดารา (2546-24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นผู้ร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความ

ร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ยุง ปลาและเชื้อโรคที่กระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

อำนาจ ธีระวนิช (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้ สภาพแวดล้อมองค์กรเป็นพลังและเงื่อนไขทั้งหมดที่มีศักยภาพในการสร้างผลกระทบต่อการทำงานและนำมาซึ่งความสำเร็จและความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้จัดการองค์กรทุกประเภทต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อโอกาสที่เอื้ออำนวย อุปสรรคและแผนในอนาคต

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญา เรื่องทิพย์ (2550) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีพบว่า องค์ประกอบของความสุขในการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบทางครอบครัว ครอบครัวถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของชีวิต ครอบครัวที่ดีส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความเบิกบาน แจ่มใส และมีความสุขในการดำรงชีวิต รวมถึงความสุขในการเรียน ซึ่งหน้าที่หลักของครอบครัวคือให้ความรัก ความเอาใจใส่ คอยสนับสนุนงบประมาณและคอยดูแลความเป็นอยู่

2) องค์ประกอบด้านเพื่อน วัยรุ่น 13-18 ปีมีความเชื่อมั่นตัวเองน้อย คอยเป็นกังวลใจกับทุกเรื่อง สิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับวัยนี้คือเพื่อน ดังนั้นเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในช่วงชีวิตนี้สูงมาก เพื่อนที่ดีก็จะนำชีวิตสู่ความสำเร็จ

3) องค์ประกอบด้านชุมชน ชุมชนเป็นสถาบันอีกแห่งหนึ่งที่ใหญ่กว่าครอบครัว ชุมชนที่ดี น่าอยู่จะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน นอกจากนี้ชุมชนยังเป็นแหล่งปลูกฝังวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามให้กับคนในชุมชน ดังนั้นชุมชนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการดำเนินชีวิต

4) องค์ประกอบด้านตัวนักเรียน ตัวผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุข สิ่งสำคัญขององค์ประกอบด้านตัวนักเรียนคือ สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ และสภาพแวดล้อมรอบข้าง

5) องค์ประกอบด้านลักษณะของครู ในสถานศึกษาครูถือเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน หากผู้เรียนจะเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูถือเป็นกุญแจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน นักเรียนหลายคนชอบเรียนในวิชาที่ครูใจดี สอนสนุก สอนตลก มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการโรงเรียน องค์ประกอบด้านนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีการปรับภูมิทัศน์ในเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากนโยบายของผู้บริหาร ส่วนหนึ่งมาจากสภาพบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับจากสถานศึกษาด้วย

7) องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ วิธีการที่หลากหลายจะช่วยในการดึงความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรับรู้และจดจำได้มาก รวมถึงการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ให้ดำเนินการอย่างหลากหลายเพื่อวัดได้ตรงกับความเป็นจริงของผู้เรียน

8) องค์ประกอบด้านการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น องค์ประกอบด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้เรียน นักเรียนหลายคนเรียนดีแต่มักจะอยู่แต่ในกลุ่มนักเรียนที่เรียนดีด้วยกัน แต่พอเจอกับปัญหาบางเรื่องจะแก้ปัญหาไม่ได้ การมีเพื่อนที่หลากหลายทำให้มุมมองในการใช้ชีวิตของนักเรียนดีขึ้น

9) องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น องค์ประกอบด้านนี้มีความสำคัญเนื่องจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ต้องการให้ผู้เรียนรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น มีการจัดชั่วโมงบำเพ็ญประโยชน์ ดังนั้นส่วนหนึ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้คือรู้จักการแบ่งปันหรือให้

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มี 3 ปัจจัยสำคัญได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และ ปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่นและซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 ชุดจากประชากรจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกอีกจำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงปัจจัยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวังและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก มีความเป็นอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงานยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ปัทมา ทองสม (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,532 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเพื่อทดสอบโมเดลความสุขในการเรียนของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุใช้โปรแกรม LISREL 8.53 ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีวัดความสุขของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี 5 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการเรียน องค์ประกอบด้านความสนใจใฝ่เรียนรู้ องค์ประกอบด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในตนเอง และองค์ประกอบด้านความวิตกกังวลตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความสุขในการเรียนของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า X^2 เท่ากับ 222.83 df เท่ากับ 226 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.98 และการวิเคราะห์ความสุขในการเรียนพบว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีความสุขในการเรียนอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับ 3.59 ระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการเรียนทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคะแนนเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์ทางลบต่อองค์ประกอบด้านความวิตกกังวลเท่ากับ -0.101 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า X^2 เท่ากับ 117.97 df เท่ากับ 119 ค่า GFI เท่ากับ 0.995 และค่า AGFI เท่ากับ 0.981 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนมี 6 องค์ประกอบได้แก่ ลักษณะอาจารย์ ลักษณะการเรียนการสอน ลักษณะนักศึกษา ลักษณะวิทยาลัย ลักษณะนักศึกษาร่วมวิทยาลัย และลักษณะบิดามารดา/ผู้ปกครอง โดยลักษณะบิดามารดา/ผู้ปกครอง และลักษณะนักศึกษาร่วมวิทยาลัย มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการเรียน

ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากับ 0.205 และ 0.189 ตามลำดับ, $P < 0.01$ ขณะที่ลักษณะการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในกาเรียนของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากับ 0.075, $P < 0.01$ ลักษณะนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากับ 0.19, $P < 0.01$

วริศรา อัครศิริโรจน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดดัชนีความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของนักศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาตรี โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองซึ่งตัวชี้วัดความสุขของนักศึกษามี 9 ด้านคือ 1)การมีความมั่นคงของชีวิต 2)การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 3)การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4)การมีการศึกษาและกิจกรรมที่ดี 5)การมีที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี 6)ความปลอดภัยและพฤติกรรมของนักศึกษา 7)ความภาคภูมิใจในตนเอง 8)การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน 9)การมีสิ่งแวดล้อมธรรมชาติที่ดี ตัวชี้วัดเหล่านี้ได้มาจากการปรับปรุงตัวชี้วัดความสุขของประชากรชาวไทยโดยรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ยงยุทธ ขจรธรรมกาย และนายแพทย์อภิสิทธิ์ อึ้งรวงศ์ สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อให้เหมาะสมต่อนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่กลุ่มประชากรมีความสุขในด้านการที่นักศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นอันดับหนึ่งโดยมีคะแนนเฉลี่ย 8.38 อันดับสองคือ การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกันมีคะแนนเฉลี่ย 8.28 อันดับสามคือ การมีที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดีมีคะแนนเฉลี่ย 8.03 อันดับสี่คือการมีความมั่นคงของชีวิตมีคะแนนเฉลี่ย 8.000 อันดับห้าคือความภาคภูมิใจในตนเองมีคะแนนเฉลี่ย 7.89 อันดับหกคือการมีการศึกษาและกิจกรรมที่ดีมีคะแนนเฉลี่ย 7.84 อันดับเจ็ดคือความปลอดภัยและพฤติกรรมของนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ย 7.79 อันดับแปดคือการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีคะแนนเฉลี่ย 7.72 อันดับเก้าคือ การมีสิ่งแวดล้อมธรรมชาติที่ดีมีคะแนนเฉลี่ย 7.15

สุวิมา ไชยแสนย์, สีดดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภัทร์ (2557) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามจำนวน 159 คน โดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า 1)องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพ (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain) 2)ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร 3)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

ลัทธริมา บุญพิมพ์ และ คณะ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานได้แก่ สถิติ t-test และสถิติ F-test (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Least significant difference (LSD) และการทดสอบระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งประเภททั่วไป ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณลักษณะทางสังคมของงาน คุณลักษณะเฉพาะของงานการนิเทศงาน และสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขของบุคลากรพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยครอบคลุมที่คืออยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขของบุคลากร โดยมีเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ โดยสามารถแสดงเป็นสมการ Unstandardized $Y = -1.578 + 0.146 * X^2 + 0.125 * X^4 + 0.236 * X^{10}$ และสมการ Standardized $Y = -0.191 * X^2 + 0.118 * X^4 + 0.368 * X^{10}$

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปองค์ความรู้ของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ โดยเป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ สืบค้นรายงานวิจัยต่างประเทศเผยแพร่เป็นภาษาอังกฤษที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ภาครัฐ จากระบบฐานข้อมูลออนไลน์ได้แก่ CINAHL, Pubmed, Academic Search Complete, Social Sciences Full Text (EBSCO host) โดยเลือกเฉพาะวารสารที่มีการตรวจสอบคุณภาพโดยพิชญพิจารณ์ (Peer review) ตั้งแต่ปี ค.ศ.2005-2014 ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงาน และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปริญานุช ชัยกองเกียรติ และคณะ (2557) ศึกษาการพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้ โดยศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ความสุขและสุขภาวะองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีละลา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จำนวน 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้มี 3 ชุดได้แก่ แบบวัดความสุขคนทำงาน แบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร และแบบประเมินสุขภาวะภาครัฐ นำไปหาค่าความเที่ยงตรงใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้เท่ากับ 0.73, 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.68, $\bar{x} = 4.39$, S.D.=0.54) อาจารย์พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานต่ำสุด ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.61) บุคลากร

สายสนับสนุนพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.75) 2.ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.56, $\bar{x}=4.10$, S.D.=0.51) ส่วนความสุขของคนทำงานพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.9 มีความสุขมาก บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 มีความสุข 3.ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร อาจารย์เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับน่าปลื้มที่สุดร้อยละ 39.10 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับกำลังพัฒนาร้อยละ 39 และ 4.ผลการประเมินหลังการพัฒนาพบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับได้แก่ ส่งเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการให้บุคลากรและบริหารผลตอบแทนการทำงาน

สามารถ บุญรัตน์ (2558) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาพบว่า การใช้คำว่า องค์กรแห่งความสุขอาจจะมีข้อจำกัดทางความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรและมีความแข็งแกร่งเชิงการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามที่มุ่งสู่การตอบโจทย์ที่ใหญ่ของมนุษย์และมองถึงบริบทของความสุขอย่างแท้จริง แม้ว่าจะมองถึงความเข้มแข็งทางวิชาการแต่ความรู้สึกของบุคลากรยังเข้าไม่ถึงแก่นแท้ของความหมายมากนัก เพราะการใช้คำศัพท์ในการสื่อสารอาจมองถึงบริบทวิถีปฏิบัติทางวัฒนธรรมกับองค์กรที่ลักษณะกลมกลืนทางความรู้สึกมากกว่า ซึ่งน่าจะเป็นคำว่า ครอบครัว (องค์กร) แห่งความสุขที่ให้คุณค่าด้านอัตลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ฉะนั้น กลยุทธ์พัฒนาองค์กรแห่งความสุขจึงประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ 1.การพัฒนาความสุขแห่งกายภาพคือสภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคัดมากจนเกินไป 2.การพัฒนาความสุขแห่งจิตภาพคือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวาย และ 3.การพัฒนาความสุขแห่งปัญญาภาพคือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลรวมของครอบครัวแห่งความสุขนั้นก็คือ การสร้างบุคลากรให้มีความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นเอง

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งจำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent sample t-test, One way ANOVA, Pearsons's Coefficiency and Multipl Liner Regression และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 61.9 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

จตุรวัฒน์ ผนังรัมย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของนักศึกษา เพื่อ

เปรียบเทียบระดับความสุขตามภูมิหลังของนักศึกษา และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความสุขของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีชั้นปีที่ 1-8 ปีการศึกษา 2559 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลในรูปค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับความสุขของ นักศึกษา นักศึกษามีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัย นักศึกษาภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักศึกษาของ มหาวิทยาลัยมีคะแนนอยู่ในระดับมาก นักศึกษารู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในมหาวิทยาลัยคะแนนอยู่ในระดับมาก นักศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุขมีคะแนนอยู่ในระดับมาก และคะแนนโดยรวมทั้ง 9 ด้าน นักศึกษามี ความสุขระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบระดับความสุขตามภูมิหลังของนักศึกษาพบว่านักศึกษาเพศหญิง มีความสุขมากกว่านักศึกษาเพศชาย นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสุขมากกว่าชั้นปีอื่น ๆ นักศึกษาสาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสุขมากกว่านักศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกมี ความสุขมากกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อื่น ๆ และนักศึกษาที่ยังไม่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมมีความสุขมากกว่า นักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขตามภูมิหลังของนักศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านครอบครัว คะแนนเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านความมี น้ำใจ รายได้ครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านสุขภาพและความสุขโดยรวม นักศึกษาที่มี ทุนการศึกษาจากการกู้ยืมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านสุขภาพการเงิน นักศึกษาที่เคยได้รับ ทุนการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านครอบครัว นักศึกษามีรายได้รวมเฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือนมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขด้านจิตวิญญาณ

ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ และสามารถ บุญรัตน์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำกับการสร้างและการพัฒนาองค์กร ท้องถิ่นแห่งความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสร้างและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการสร้างและพัฒนาด้วยการมุ่งเน้นไปที่สุข ซึ่งประกอบด้วย 1)การสร้างวิสัยทัศน์ให้ องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข 2)การสร้างค่านิยมให้กับบุคลากรมองเห็นคุณค่าของความสุขอย่างแท้จริง 3)การ ถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาและแรงบันดาลใจที่มุ่งส่งเสริมความสุขร่วมกัน และ 4)การกระจายอำนาจและการ ติดต่อกับสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรโดยมีเป้าหมายร่วมกันได้แก่ การทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการ ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนแห่งความสุขและการเอื้อเพื่อความสุขให้ เกิดขึ้นต่อชุมชนจนเกิดสมานฉันท์

อิสริย์ ทองคำ (2554) ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขม้น อำเภอกำมะ กะ จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ดอนขม้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี (2)ศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในเทศบาล ตำบลดอนขม้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี และ (3)ศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการ ปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลดอนขม้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นัก บริหารงานของเทศบาลจำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลดอนขม้นมีความสุขในการปฏิบัติงานในด้านภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ ด้านเพื่อน ร่วมงาน/ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานที่ทำงาน/สิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับ ต่ำ สำหรับการศึกษาร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในเทศบาลตำบลดอนขม้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านที่มีการดำเนินการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการเสริมสร้าง

ความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันตนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวเช่น โครงการ/กิจกรรมสายในรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ สร้างความรักในครอบครัว ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงานเช่น การดอวยพรเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะเช่น ลอกคลอง ตัดหญ้าตกแต่งบริเวณทางสาธารณะหรือการบริจาคสิ่งของให้กับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ กิจกรรมสร้างความสนุกสนานเช่น การจัดให้มีห้องคาราโอเกะสำหรับร้องเพลง อ่านหนังสือ กิจกรรมส่งเสริมทักษะเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน มีการใส่บาตรตอนเช้าทุกวันพลุ่ห้สบดี นิมนต์พระมาเทศน์สอนในหัวข้อต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิตประจำวันหรือการใช้หลักธรรมในการปฏิบัติงาน กิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดเช่น การเชิญธนาคารเข้ามาให้บริการเปิดบัญชีเงินฝากและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน สร้างวินัยทางการเงิน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในคณะกรรมการศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยใช้แบบสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา และนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561 โดยมีบุคลากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 68 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 50 คน (จากข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562) และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 18 คน (จากข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติงาน และรายงานผลการสแกนลายนิ้วมือบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงในธีรวิฑูฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรทั้งสิ้น 58 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการจำนวน 43 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 15 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรบุคลากร จำแนกตามประเภท ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
สายวิชาการ		
- ข้าราชการ	5	4 (4.27)
- พนักงานมหาวิทยาลัย	45	38 (38.39)
รวม	50	43 (42.66)
สายสนับสนุน		
- ข้าราชการ	1	1 (0.86)
- พนักงานมหาวิทยาลัย	12	10 (10.24)
- พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.)	5	4 (4.27)
รวม	18	15 (15.37)
รวมทั้งสิ้น	68	58 (58.03)

ตารางที่ 3.1 แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาประจำปีการศึกษา 2561

สำหรับจำนวนนักศึกษาที่กำลังศึกษา (คงอยู่) ในปีการศึกษา 2561 ซึ่งเป็นจำนวนรวมของนักศึกษาทุกชั้นปีจำนวนทั้งสิ้น 558 คน จำแนกเป็นหลักสูตรสาขาดังนี้คือ วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้างจำนวน 57 คน วิศวกรรมคอมพิวเตอร์จำนวน 83 คน วิศวกรรมโลจิสติกส์จำนวน 79 คน วิศวกรรมการจัดการพลังงานจำนวน 40 คน วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะจำนวน 27 คน เทคโนโลยีไฟฟ้าจำนวน 131 คน เทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำนวน 71 คน เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์จำนวน 21 คน และ เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศจำนวน 49 (ข้อมูลจากหลักสูตรปริญญาตรีจำนวน 10 หลักสูตร ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรทั้งสิ้น 230 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรนักศึกษา จำแนกตามหลักสูตรสาขาวิชา ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

หลักสูตรสาขาวิชา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์		
วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง	57	24 (23.50)
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	83	34 (34.22)
วิศวกรรมโลจิสติกส์	79	33 (32.57)
วิศวกรรมการจัดการพลังงาน	40	16 (16.49)
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	27	11 (11.13)
รวม	286	118 (117.91)
หลักสูตรเทคโนโลยี		
เทคโนโลยีไฟฟ้า	131	54 (54.00)
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	71	29 (29.27)
เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์	21	9 (8.66)
เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ	49	20 (20.20)
รวม	272	112 (112.13)
รวมทั้งสิ้น	558	230 (230.04)

ตารางที่ 3.2 แสดงการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรนักศึกษาที่กำลังศึกษา (คงอยู่) ประจำปีการศึกษา 2561

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบระดับความคิดเห็น 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 288 ฉบับ (สำหรับบุคลากรจำนวน 58 ฉบับ และนักศึกษาจำนวน 230 ฉบับ) แบบสอบถามได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มบุคลากร มีข้อความเกี่ยวกับประเภท เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน สถานภาพการสมรส และรายได้ กลุ่มนักศึกษามีข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ชั้นปี และหลักสูตรที่สังกัด

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขจำนวน 8 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy

Relax) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ตสเกล สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ยและร้อยละ โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เป็นการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษารายละเอียด จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงแนวทาง ขอบเขตในการวิจัยและขอบเขตของแบบสอบถาม

3.3.2 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี บทความ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ได้ไปขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.3.4 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ

3.3.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์ คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและเนื้อหา

3.3.4.2 อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง อาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านเนื้อหา

3.3.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร้ อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนนตามวิธีการของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rainelli & Hambleton) ซึ่งมีวิธีการให้คะแนนดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2547 : 69)

+1	หมายถึง	เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดตรงจุดประสงค์
0	หมายถึง	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นตรงจุดประสงค์
-1	หมายถึง	เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดไม่ตรงจุดประสงค์

จากนั้นนำผลการพิจารณาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ถ้าค่า IOC ที่ทำการคำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามข้อนั้นสามารถวัดจุดประสงค์ข้อนั้น แต่ถ้าคำนวณแล้วมีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์ข้อนั้นจะต้องนำไปทำการปรับปรุงแก้ไขใหม่จนได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยหากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีค่า 0.60 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามที่ใช้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกข้อ

3.3.5 เมื่อค่าความเที่ยงตรงผ่านแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นบุคลากรของคณะจำนวน 58 คน และ ที่เป็นนักศึกษาจำนวน 230 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกให้กับบุคลากรและนักศึกษาของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาและกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561 จากกลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวนรวมทั้งสิ้น 288 คน (บุคลากรจำนวน 58 คน นักศึกษาจำนวน 230 คน โดยผู้วิจัยได้ติดตามและเก็บ รวบรวมแบบสอบถามคืนในวันที่ 10 พฤษภาคม 2562

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์และประเมินผล แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ทสเกล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมโดยสถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ยและร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (\bar{x})

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละตอน ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าร้อยละของผู้เลือกตอบข้อคำถามแต่ละข้อ สอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มบุคลากร ข้อคำถามประกอบด้วย ประเภท เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ วุฒิกการศึกษา ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน สถานภาพการสมรส และรายได้ กลุ่มนักศึกษาข้อคำถามประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปี และหลักสูตรที่สังกัด โดยการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยของผู้เลือกตอบข้อคำถามแต่ละข้อ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขจำนวน 8 ปัจจัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), \bar{x} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.) แล้วนำไปแปลผลกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการหาค่าร้อยละของผู้เลือกตอบข้อคำถามแต่ละข้อ สอบถามแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตามหัวข้อต่าง ๆ ที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามเห็นว่าเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ โดยการหาค่าร้อยละ

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามตอนที่ 4 โดยการสรุป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเก็บแบบสอบถามแยกเป็น 2 กลุ่มพบว่า กลุ่มบุคลากรรวบรวมได้จำนวน 42 ชุด จากจำนวนทั้งสิ้น 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.42 กลุ่มนักศึกษารวบรวมได้จำนวน 195 ชุดจากจำนวนทั้งสิ้น 230 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.79 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็นตอนจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนบุคลากร และส่วนนักศึกษา แสดงได้ตามตารางที่ 4.1- 4.2 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนบุคลากร ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จำนวนทั้งสิ้น 42 คน จำแนกตามประเภท เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน สถานภาพ และรายได้ ด้วยการแจกแจงความถี่และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4.1 รายละเอียดดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นบุคลากรประเภท		
สายวิชาการ	28	67
สายสนับสนุนวิชาการ	14	33
2. เพศ		
หญิง	15	35
ชาย	27	65

3. อายุ		
ระหว่าง 25 - 34 ปี	13	30
ระหว่าง 35 - 44 ปี	19	45
ระหว่าง 45 - 54 ปี	10	25
4. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	2
1 - 5 ปี	8	19
6 - 10 ปี	15	35
11 - 15 ปี	13	32
16 - 20 ปี	3	8
20 ปีขึ้นไป	2	4
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	9
ปริญญาตรี	8	19
ปริญญาโท	22	53
ปริญญาเอก	8	19
6. ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน		
ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัย หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่ายงาน ฯ)	6	16
ประธานหลักสูตร	4	9
อาจารย์	18	42
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	7	18
นักวิชาการ	2	4
พนักงานทั่วไป	5	11
7. สถานภาพ		
โสด	12	28
สมรส	29	70
หย่าร้าง	1	2
8. รายได้ของท่าน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	1	2
10,000 - 20,000 บาท	9	21
20,001 - 30,000 บาท	11	27
30,001 - 40,000 บาท	13	31
40,001 - 50,000 บาท	8	19

จากตารางที่ 4.1 ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนบุคคลากร สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเพศหญิงจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 35 โดยเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 67 สายสนับสนุนจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 33 ช่วงอายุของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาระหว่าง 25 - 34 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระหว่าง 45 - 54 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 19 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการและสายสนับสนุนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาระดับปริญญาตรีจำนวน 8 คน และระดับปริญญาเอกจำนวน 8 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 19

ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบันส่วนใหญ่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน เป็นอาจารย์จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานบริหารจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 18 และเป็นผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัย หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่ายงานฯ) จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่วนใหญ่สมรสแล้วจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา โสด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28

รายได้ของของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมา ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 27 และระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนักศึกษา ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จำนวนทั้งสิ้น 195 คน จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา เพศ อายุ และหลักสูตรปัจจุบัน โดยแจกแจงความถี่และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4.2 รายละเอียดดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
9. ท่านเป็นนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี		
ปี 1	35	27
ปี 2	30	24
ปี 3	35	27
ปี 4	29	22

10. หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน)		
ปี 1	17	26
ปี 2	20	30
ตั้งแต่ปี 3	17	26
ตั้งแต่ปี 4	12	18
11. เพศ		
ชาย	125	64
หญิง	70	36
12. อายุ		
ต่ำกว่า 19 ปี	16	8
ระหว่าง 19-21 ปี	93	48
ระหว่าง 22-24 ปี	83	42
มากกว่า 24 ปี	3	2
13. หลักสูตรปัจจุบันของนักศึกษา		
เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ	13	7
เทคโนโลยีไฟฟ้า	35	18
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	25	13
เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์	15	8
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	26	13
วิศวกรรมโลจิสติกส์	27	14
วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง	22	11
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	9	4
วิศวกรรมการจัดการพลังงาน	13	7
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	10	5

จากตารางที่ 4.2 ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนักศึกษา สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 195 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64 และเพศหญิงจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 36

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 3 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และตั้งแต่ปีที่ 3 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 4 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

ช่วงอายุของนักศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 19-21 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา ระหว่าง 22-24 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ต่ำกว่า 19 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และมากกว่า 24 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

หลักสูตรปัจจุบันของนักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาหลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้าจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18 รองลงมาหลักสูตรวิศวกรรมโลจิสติกส์จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 14 หลักสูตรวิศวกรรมคอมพิวเตอร์จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 13 หลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 13 และหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้างจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11 หลักสูตรเทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8 หลักสูตรวิศวกรรมการจัดการพลังงานและหลักสูตรเทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7 หลักสูตรวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และหลักสูตรวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 10 และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ 4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยแบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขออกเป็น 8 ปัจจัย จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนน 5 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แผลผล (ระดับ) โดยแยกเป็นปัจจัยในแต่ละด้านแสดงผลได้ตามตารางที่ 4.3 – 4.10 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.3 ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.86	1.02	มาก
2.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.70	0.98	มาก
3.การที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.83	0.97	มาก
4.การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.39	0.84	มาก
5.การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุข	3.80	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.72	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.86 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมากคือ การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือการที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.83 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.80 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก และ การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.70 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านสุขภาพดี ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.39 มีค่าระดับด้านสุขภาพดีในระดับมากคือ ท่านเห็นว่าการแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4.4 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.91	0.80	มาก
2.การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.81	0.88	มาก
3.การเต็มใจ และยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.92	0.87	มาก
4.การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.99	0.86	มาก
5.การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.91	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.91	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 มีค่าระดับน้ำใจงามในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.99 มีค่าระดับน้ำใจงามในระดับมาก คือการได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือการเต็มใจและยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.92 มีค่าระดับน้ำใจงามในระดับมาก การส่งเสริมให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และ ความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.91 มีค่าระดับน้ำใจงามในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านน้ำใจงาม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับด้านน้ำใจงามในระดับมากคือ การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4.5 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.90	0.95	มาก
2.ท่านเห็นว่า การได้ทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.89	0.94	มาก
3.การได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงานเช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจที่ถูกต้อง เพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.86	0.88	มาก
4.ท่านเห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.81	0.86	มาก
5.สภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคาร และในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.82	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.83	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านการผ่อนคลายมีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 มีค่าระดับการผ่อนคลายในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.90 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยที่ท่านเห็นว่าการทำงานอดิเรกในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงานเช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจที่ถูกต้องเพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคารและในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการเห็นว่าการแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.81 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.89	0.92	มาก
2.การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.82	0.86	มาก
3.การให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.83	0.84	มาก
4.การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.79	0.81	มาก
5.การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.81	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	3.81	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านการหาความรู้มีค่าเฉลี่ยรวม 3.81 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.89 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมากคือ การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือการให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.83 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมาก การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมาก และการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านการหาความรู้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.79 มีค่าระดับการหาความรู้ในระดับมากคือ การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4.7 ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.72	0.91	มาก
2.การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดีจะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.76	0.94	มาก
3.การได้รับโอกาส และการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.79	0.91	มาก
4.การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.86	0.88	มาก
5.การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.92	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรม (Happy Soul)	3.98	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยรวม 3.98 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.92 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมากคือ การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือ การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.86 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมาก การได้รับโอกาสในการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.79 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมาก และ การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.76 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านคุณธรรม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.72 มีค่าระดับคุณธรรมในระดับมากคือการได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4.8 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และอดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้	3.82	0.85	มาก
2.การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.97	0.89	มาก
3.การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้	3.70	0.89	มาก
4.การมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.86	0.87	มาก
5.รายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.81	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.83	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านการใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมากคือ การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือการมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.86 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด อดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก และรายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในด้านการใช้เงินเป็น ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยคือ 3.70 คือการส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้

ตารางที่ 4.9 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.85	0.90	มาก
2.ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.93	0.79	มาก
3.ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.89	0.82	มาก
4.ท่านคิดว่า การได้รับคำปรึกษาที่ดีจากครอบครัวและมีความเข้าใจกัน จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.92	0.83	มาก
5.การมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.92	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.90	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านครอบครัวที่ดี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 มีค่าระดับด้านครอบครัวที่ดีในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 มีค่าระดับด้านครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมากคือ ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงานมีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือท่านคิดว่า การได้รับคำปรึกษาที่ดีจากครอบครัวและมีความเข้าใจกันจะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และการมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.92 มีค่าระดับด้านครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมาก และ ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.89 มีค่าระดับด้านครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านครอบครัวที่ดี ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยคือ 3.85 มีค่าระดับด้านครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมากคือ การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4.10 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.82	0.79	มาก
2.การที่นักศึกษา และบุคลากร ได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.90	0.78	มาก
3.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา และบุคลากร เคารพกฎ ระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.90	0.80	มาก
4.การที่ท่านได้มีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมเช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร	3.88	0.88	มาก
5.การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.93	0.82	มาก
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.10 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านความสุขขององค์กรและสังคม มีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 มีค่าระดับองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากคือการส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข รองลงมาคือการที่นักศึกษาและบุคลากรได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคมเช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ การส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรเคารพกฎ ระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.90 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก และการที่ท่านได้มีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมเช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.88 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ใน

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมากคือ การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ในตอนต้นที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ แสดงได้ตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ปัจจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	S.D.
จัดให้มีโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์	178	75	0.43
จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ	144	61	0.49
การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็นเหมาะสม	130	55	0.50
การแสดงความยินดี โดยประกาศยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	113	48	0.50
การแสดงความห่วงใย เช่น เยี่ยมไข้ผู้ป่วย แสดงความยินดีบุคลากรคลอดบุตร หรือแสดงความเสียใจ เช่น ร่วมงานฌาปนกิจศพ	101	43	0.49
การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ / การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต	103	44	0.50
จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace)	142	60	0.49
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทักษะเสริมอื่น ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน/ห้องปฏิบัติงาน	115	49	0.50
การกำหนดระบบรางวัลที่จูงใจให้นักศึกษาที่พัฒนาการเรียนและ บุคลากรที่พัฒนาการปฏิบัติงาน	114	48	0.50

การส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหาประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	124	52	0.50
จัดกิจกรรมทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ลอยกระทง ถวายเทียนพรรษา วันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น	111	47	0.50
จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามหลักศาสนา	89	38	0.48
รณรงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษา และบุคลากร	86	36	0.48
การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงิน อย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่นป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน	77	33	0.47
ให้บริการความรู้เรื่อง การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อทราบสถานะทางการเงินและควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเอง	98	41	0.49
การลด ละ เลิกรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย หรือไม่มีประโยชน์ เช่น การซื้อสุรา บุหรี่ ฯลฯ	89	38	0.48
มีสถานที่เพื่อจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือน โดยให้นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจเป็นผู้ขายเอง	94	40	0.49
จัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เป็นต้น	102	43	0.50
ทำการประกาศยกย่องนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกที่ดี และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่บิดา-มารดาที่ดี	95	40	0.49
การให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนในรูปแบบของการวิจัย โดยนักศึกษา บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม	114	48	0.50

จากตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นให้จัดโครงการ กิจกรรมงาน ประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมา จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61 การจัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace) จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60 การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็นเหมาะสมจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และการส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหาประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ส่วนแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด 3 อันดับเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามหลักศาสนาจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือรณรงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษาและ

บุคลากรจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และ การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรอม ใช้จ่ายเงิน อย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่นป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนผู้ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตต์

ในตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรดิตต์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปข้อมูลที่แสดงความคิดเห็น ดังนี้

- เป็นโครงการที่ดีเยี่ยม
- ไม่เห็นแก่ตัว
- ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น
- ไม่พูดโกหก หลอกลวง
- รักษาดี ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ขอชื่นชมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่จัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ ให้บุคลากรของคณะมีความรัก สามัคคีต่อกัน สร้างความเป็นพี่น้องได้เป็นอย่างดี
- ข้อคำถามหลาย ๆ ข้อไม่สอดคล้อง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น การสรุป ผลการวิจัย ผู้วิจัยควรดำเนินการด้วยความระมัดระวัง (หมายเหตุ : แบบสอบถามชุดนี้ ควรให้ นิยาม ของคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถตอบคำถามได้อย่างเหมาะสม
- อาหารและเครื่องดื่มหมดเร็วนิดหน่อย
- อยากให้มีเตียงนวดหยอดเหรียญตั้งในห้อง Happy Workplace สัก 3-5 ตัวค่ะ เวลาเพลียต้องการ พักจะได้ไม่ต้องไปข้างนอก การพักซัก 10 นาทีก็ทำให้สดชื่นแล้ว รายได้จากการใช้เตียงก็นำมา บริหารการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้องค์กร Happy ค่ะ
- ควรจัดให้มีการสนับสนุนการศึกษาของนักศึกษา เช่น ทุนการศึกษา
- ดีที่สุดแล้วเทคโนโลยีฯ เสียอย่างเดียว มุมอ่านหนังสือน้อยไปหน่อย อยากได้ที่ทำงานกว้าง ๆ เหมือนได้ ตึก คณะวิทยาการจัดการ
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึง HWP. อย่างแท้จริง และแปลกใหม่ ต่างจากที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากร Happy อย่างแท้จริง
- ล้างซิงค์และล้างห้องน้ำให้สะอาด และควรมีกระดาษทิชชูในห้องน้ำตลอด
- ดีทุกช่องทาง และควรเริ่มทำให้เร็วครับ ผมใกล้จบแล้ว อยากเห็นความก้าวหน้าของคณะเทคโนโลยีฯ ก่อนไปฝึกงาน
- การทำความสะอาดอยากให้ห้องน้ำและห้องเรียนสะอาดกว่านี้ ห้องน้ำมีกลิ่นและอยากให้เปิด เพลงดี ๆ ส่วนอื่นของคณะดีทุกอย่างค่ะ
- อยากให้มีกิจกรรม นักศึกษา กับอาจารย์เยอะ ๆ จะได้สนิท สามารถปรึกษาได้เหมือนครอบครัว
- ควรส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทั่วถึงทุกเอกในคณะ
- ควรมี Fitness Center ในคณะ
- กิจกรรมบริจาคเงินเพื่อภัยพิบัติและจัดกลุ่มเข้าช่วยพื้นที่
- ให้มีการจัดกิจกรรมในคณะและจัดกีฬาคณะ
- อยากให้มีการเรียนรู้ร่วมกันกับคณะอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคีกับผู้อื่น

- ด้านการหาความรู้ (ข้อ1) อินเทอร์เน็ต บล็อกเกมไม่ว่า แต่บล็อกไม่ให้ส่งข้อมูลขึ้น Net pie การส่งข้อมูลนี้ไปทำโปรเจคจบ หรือโปรเจคอื่น ๆ ต้องมาเสียเงินตัวเองในการสมัครinternetอีก
- เพิ่มมุมทำงานหรือห้องสำหรับนั่งเล่นยามว่างเพิ่มขึ้น
- การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ควรเบียดเบียนวิชาเรียน และการทำงานของนักศึกษา
- ควรจัดทุนการศึกษาให้แก่เด็กเรียนดี ยากจน (ประจำปี-ประจำปีภาคการศึกษา) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาใช้จ่ายในการเรียน
- จัดกิจกรรมกีฬาภายในคณะ (ฟุตบอล ฟุตซอล วอลเลย์บอล)
- การจัดกิจกรรมควรจัดในวันที่เป็นกิจกรรม ไม่รบกวนนักศึกษา



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) อย่างแท้จริง และมีคุณภาพต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวน 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนักศึกษา ผู้วิจัยจึงขอสรุปแยกดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาในปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 68 คน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างของประชากรจำนวน 58 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 42 คน คิดเป็นร้อยละ 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 67 ที่มีช่วงอายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีระยะเวลาการทำงานในคณะ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 35 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 23 มีระดับตำแหน่งปัจจุบันเป็นอาจารย์จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 42 มีสถานภาพสมรสจำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 70 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 31

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนักศึกษา ซึ่งเป็นนักศึกษาทุกชั้นปีที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561 (นักศึกษาคงอยู่) จำนวนทั้งสิ้น 558 คน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างของประชากรจำนวน 230 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 195 คน คิดเป็นร้อยละ 85 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64 โดยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 3 หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 27 และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 19-21 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48 โดยส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาหลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้าจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขออกเป็น 8 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรและนักศึกษาจำนวนรวมทั้งสิ้น 237 คน ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนน 5 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผล (ระดับ) ซึ่งแยกเป็นปัจจัยในแต่ละด้าน โดยในภาพรวมค่าเฉลี่ยรวมระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขมากที่สุดคือด้านคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยรวม 3.98 ค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านน้ำใจงามค่าเฉลี่ย 3.91 ค่าระดับน้ำใจงามในระดับมาก

ด้านครอบครัวดีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าระดับครอบครัวดีในระดับมาก และด้านความสุขขององค์กรและสังคมค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าระดับขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข น้อยที่สุดคือ ด้านการผ่อนคลายค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมากและด้านการใช้เงินเป็นค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าระดับการใช้เงินเป็นในระดับมาก รองลงมาคือด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าระดับการหาความรู้ในระดับมาก และ ด้านสุขภาพดีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าระดับด้านสุขภาพดีในระดับมาก สำหรับรายละเอียดของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1.สุขภาพดีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือการที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.39 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.86 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก

ด้านที่ 2.น้ำใจงามพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าระดับน้ำใจงามอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าระดับน้ำใจงามอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3.การผ่อนคลายพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.90 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่เห็นว่าการแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4.การหาความรู้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.79 มีค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5.คุณธรรมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.92 มีค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.72 มีค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 6.การใช้เงินเป็นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.97 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้ค่าเฉลี่ย 3.70 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 7. ครอบครัวยุคใหม่ที่พึงพอใจที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.93 มีค่าระดับครอบครัวที่อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การมอบทุนการศึกษาให้นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.85 มีค่าระดับครอบครัวที่อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 8. ความสุขขององค์กรและสังคมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.93 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ในตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แบ่งหัวข้อ/ปัจจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจำนวน 20 ข้อ/ปัจจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรและนักศึกษาจำนวนรวมทั้งสิ้น 237 คน โดยสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นคำร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงาน ประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิชญ์ งานสงกรานต์จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือ จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และ ให้จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace) จำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนร้อยละหัวข้อ/ปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบน้อยที่สุดคือ การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดโดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่นป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาตนเองตามหลักพุทธศาสนา และการลด ละ เลิกจ่ายที่ฟุ่มเฟือยหรือไม่มีประโยชน์เช่น การซื้อสุรา บุหรี่ ฯลฯ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และการรณรงค์ ส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวชทั้งนักศึกษาและบุคลากรจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเป็นจำนวนมาก จึงนำเสนอพอสังเขป ดังนี้

ควรจัดให้มีการสนับสนุนการศึกษาของนักศึกษาเช่น ทุนการศึกษา , อยากรให้มีเตียงนวดหยอดเหรียญตั้งในห้อง Happy Workplace สัก 3-5 ตัว เวลาเพลียต้องการพักจะได้ไม่ต้องไปข้างนอก การพักซัก 10 นาทีก็ทำให้สดชื่นแล้ว รายได้จากการใช้เตียงก็นำมาบริหารการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้องค์กร Happy , ควรเพิ่มมุมอ่านหนังสือและมีที่ทำงานกว้าง ๆ เหมือนใต้ตึกคณะวิทยาการจัดการ , อยากรให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึง HWP. อย่างแท้จริงและแปลกใหม่ต่างจากที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร Happy อย่างแท้จริง , อยากรให้มีกิจกรรมนักศึกษาทำกับอาจารย์เยอะ ๆ จะได้สนิท สามารถปรึกษาได้เหมือนครอบครัว ,ควรมี Fitness Center ในคณะ ฯลฯ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2561 และบุคลากรของคณะที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาในปีการศึกษา 2561 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร 237 คนจากประชากรทั้งหมด 288 คน โดยผู้วิจัยได้แยกประเด็นการอภิปรายเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านข้อมูลทั่วไป

จากการสำรวจระดับความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มของบุคลากรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งเป็นบุคลากรประเภทสายวิชาการที่อยู่ในตำแหน่งของผู้สอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี ปฏิบัติงานในคณะไม่น้อยกว่า 6 – 10 ปี มีสถานภาพสมรสและมีรายได้ ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท/เดือน สอดคล้องในบางประเด็นกับงานวิจัยของลลธิธริมา บุญพิมพ์ และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขม้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักบริหารงานของเทศบาลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของเทศบาลตำบลดอนขม้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 29 คน โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 51.72 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.62 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 58.62 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.91 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.41 ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะองค์กร โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน ลักษณะงาน และเป้าหมายของเทศบาล กับ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่างกัน รวมถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยต่างกัน โดยในส่วนของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอาจด้วยศาสตร์และสาขาการเรียนการสอนของคณะที่จัดการเรียนการสอนทางด้านช่างเช่น วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีอุตสาหกรรม จึงทำให้มีผู้สอนเป็นเพศชายมากกว่าผู้สอนเพศหญิงที่กระจายอยู่ตามหลักสูตรต่าง ๆ หลักสูตรละ 1-2 คนเช่น หลักสูตรวิศวกรรมโลจิสติกส์ เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการดังกล่าวส่วนใหญ่อยู่ในวัย

กลางคน เนื่องจากได้บรรจุและปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ผู้สอนของคณะมาระยะหนึ่ง จึงทำให้มีมีค่าตอบแทนจากเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 30,000 บาท รวมถึงประเภทของบุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุนซึ่งเป็นไปตามบริบทของคณะที่มีพันธกิจหลักคือด้านการเรียนการสอนมากกว่าการให้บริการ

อย่างไรก็ตาม การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากจำนวนบุคลากรครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดเก็บได้ในจำนวนที่น้อย (42 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง (68 คน) จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้กลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากร (58 คน) ตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ,อ้างถึงในธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ซึ่งอาจส่งผลเรื่องคุณภาพของงานวิจัย

ในส่วนของนักศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 3 ของหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ของหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ซึ่งมีช่วงอายุระหว่าง 19-21 ปี และส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่อยู่ในหลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้า นั้น อาจเนื่องด้วยคณะมีนักศึกษาชายมากกว่านักศึกษาหญิงด้วยศาสตร์และสาขาวิชาที่เปิดสอน และนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปีมีมากกว่านักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) เนื่องจากผู้มาสมัครเป็นนักศึกษาของคณะส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สายวิชาชีพมากกว่านักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เข้ามาเป็นนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) อย่างไรก็ตามแม้คณะจะจัดการศึกษาโดยแบ่งนักศึกษาออกเป็นปริญญาตรี 4 ปี และ ปริญญาตรี (เทียบโอน) แต่จำนวนนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มากที่สุดคือ หลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้า ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี 4 ปี และปริญญาตรี (เทียบโอน) สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่เป็นจริงในปัจจุบัน

2.2 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์

ตามที่ได้ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ออกเป็น 8 ปัจจัย จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนน 5 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุข และทำการสรุปผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผล (ระดับ) เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์มีค่าระดับอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือด้านน้ำใจงามค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ด้านครอบครัวที่ดีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 และด้านความสุขขององค์กรและสังคมค่าเฉลี่ยรวม 3.89 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือด้านผ่อนคลายและด้านการใช้เงินเป็นเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือด้านหาความรู้ค่าเฉลี่ยรวม 3.81 และด้านสุขภาพดีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิณา ไชยแสนย์, สีดดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภทร์ (2557) ที่ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามจำนวน 159 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพ (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการดำเนินงานวิจัยมีลักษณะคล้ายคลึง

และใกล้เคียงกันเช่น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา อัศวศิริโรจน์ (2555) ที่ได้ศึกษา การวัดดัชนีความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขของนักศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาตรี โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง จำนวน 9 ด้านพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ นักศึกษามีความสุขอันดับแรกคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 8.38 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นคนมาจากต่างจังหวัด ไกลบ้าน จึงมีความเห็นเรื่องการมีครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของนักศึกษา ในขณะที่ นักศึกษาของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตต์ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จังหวัดอุตรดิตถ์ หรือจังหวัดใกล้เคียงจึงอาจมองว่าด้านครอบครัวยังไม่ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่ศึกษาในส่วนของ 3 การประเมินองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลดอนขมิ้นทั้ง 8 องค์ประกอบพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง (Happy Society) เป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวเป็นภารกิจและหน้าที่โดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ดูแล บำบัดทุกข์บำรุงสุข ตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่แล้ว ในขณะที่พันธกิจหลักของคณะคือ การจัดการเรียน การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงทำให้มีจุดเน้นที่ต่างกัน สำหรับรายละเอียดปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตต์ แยกอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.72 มีค่าระดับสุขภาพดีในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการที่ นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง นักศึกษาและบุคลากรของคณะให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารเข้ามาก สอดคล้องกับคณะกรรมการแพทย์แผน ไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กล่าวว่า ในวัยทำงานหรือวัยเรียนหนังสือ อาหารเข้ามีความสำคัญต่อระบบ ประสาทและกลไกการทำงานของสมองมากพอสมควร ทำให้ความจำดีขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น มีสมาธิ มากขึ้น และยังทำให้อารมณ์ดี สมองโล่งอีกด้วย มีงานวิจัยศึกษาการทำงานของสมองพบว่า ผู้ที่รับประทานอาหาร เข้าเป็นประจำ สามารถช่วยลดภาวะเสี่ยงที่จะเกิดโรคอัลไซเมอร์หรือโรคความจำเสื่อมได้ (บทความ), คณะการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2562 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจาก การทำงาน/การเรียนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.39 ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะคณะมีอาคารเรียนและสำนักงานที่ยังใหม่ มีอายุการใช้งานไม่ถึง 10 ปี รวมถึงมีระบบการป้องกัน อันตรายที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักศึกษาและบุคลากรเช่น มีถังดับเพลิงและกล่อง วงจรติดตั้งทุกอาคารอย่างเพียงพอและเหมาะสม นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนยังสอดแทรกให้นักศึกษาทราบและ ระมัดระวังความปลอดภัยในรูปแบบของรายวิชาที่สอนนักศึกษาอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการสรุปผลการตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) นี้ พบว่ามีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 ในหัวข้อการที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทาน อาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข ซึ่งมีการแกว่งของข้อมูล อาจเนื่องจากข้อคำถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมาจาก 2 กลุ่มคือนักศึกษา และ

บุคลากรซึ่งมีความแตกต่างกันในมิติต่าง ๆ เช่น สถานะ วิทยุฒิ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับประทานอาหาร ทำให้ทัศนคติและมุมมองต่างกัน

ด้านที่ 2 น้ำใจงาม ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.91 มีค่าระดับน้ำใจงามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านน้ำใจงาม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือการได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าระดับน้ำใจงามอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องจากคณะได้ปลูกฝังให้นักศึกษามีความรัก ความสามัคคีต่อกันตั้งแต่วันแรกเข้า มีกิจกรรมรุ่นพี่รุ่นน้องเชื่อมสัมพันธ์กันเป็นทอด ๆ แม้สำเร็จการศึกษาแล้วยังเป็นเครือข่ายที่ดีต่อกันในการให้ความรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ ชักจูงรุ่นน้องให้เข้าสู่สถานประกอบการที่ดีเมื่อสำเร็จการศึกษา บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนก็เช่นเดียวกันมีระบบพี่เลี้ยงเมื่อมีบุคลากรใหม่เข้ามาในคณะด้วยการดูแล บอกกล่าวเรื่องงาน เรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข

ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.83 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.90 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่เห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญกับการที่ร่างกายได้พักผ่อนที่เพียงพอ เนื่องจากจะมีผลดีต่อร่างกายและจิตใจ สมาธิ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนและทำงาน

ด้านที่ 4 การหาความรู้ ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านการหาความรู้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.79 มีค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มต่างเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องอยู่คู่กับไอที ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิต. ในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ที่ใดที่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือสามารถติดต่อสื่อสารแบบไร้สายได้ ตรงจุดนั้นจะเป็นแหล่งรวมของคนรุ่นใหม่ และพึงพอใจมากกว่าการได้รับความรู้หรือประสบการณ์ในรูปแบบอื่น

ด้านที่ 5. คุณธรรม ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.98 มีค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.92 มีค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.72 มีค่าระดับคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มใหญ่เป็นนักศึกษาอยู่ในวัยรุ่น อาจมองไม่เห็นความสำคัญกับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสมาธิเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ

ด้านที่ 6. การใช้เงินเป็น ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.83 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย

3.97 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขด้านการใช้เงินเป็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือการส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้ ค่าเฉลี่ย 3.70 มีค่าระดับการใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมากนั้น อาจด้วยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษายังไม่เห็นความสำคัญด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองเท่ากับด้านที่การไม่มีภาระหนี้สิน

ด้านที่ 7.ครอบครัวที่ดี ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.90 มีค่าระดับครอบครัวอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.93 มีค่าระดับครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การมอบทุนการศึกษาให้นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.85 มีค่าระดับครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างสถานที่เรียน/ที่ทำงานกับครอบครัวมากกว่าเรื่องทุน เพราะปัจจุบันนักศึกษาสามารถกู้เงินเพื่อการศึกษาได้จากหลากหลายแหล่งทุนเช่น กยศ. กรอ. เป็นต้น

ด้านที่ 8.ความสุขขององค์กรและสังคม ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.89 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.93 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน สังคมภายนอกมากกว่าที่จะให้นักศึกษาและบุคลากรทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ชุมชนฝ่ายเดียว ดังนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรมีกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากการวิเคราะห์และประเมินผลเป็นคำร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือจัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และ ให้จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace) จำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 60 สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ส่วนที่ 4

ของแบบสอบถาม) ว่า ด้านสุขภาพทางกาย (Happy Body) ควรจัดให้มีกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ เช่น การเดินสูดอากาศ เล่นปิงปอง แบดมินตัน กายบริหาร การเดินแอโรบิก การนวดผ่อนคลาย เลิกบุหรี่เพื่อสุขภาพและลดการเกิดอุบัติเหตุ การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคี ความมีน้ำใจมากกว่าผลชนะ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ต่อร่างกาย ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี ส่วนด้านสายกลาง (Happy Relax) ควรจัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายจากการทำงานด้วยกิจกรรมบันเทิงต่าง ๆ เช่น ห้องคาราโอเกะสำหรับร้องเพลง อ่านหนังสือ ทำกิจกรรมที่ชอบ เพื่อช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรักสามัคคีในองค์กร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ทำงานนอกระบบของ บริษัท บริษัทไทย ชัททิม ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้ยกให้เป็นตัวอย่างนวัตกรรมสร้างสุข โดยบริษัทได้ดำเนินการจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานสนุกกับการเล่นน้ำสงกรานต์ได้อย่างเต็มที่โดยจัดวันสุดท้ายของการทำงานก่อนวันหยุดช่วงวันสงกรานต์ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการเล่นน้ำของพนักงานในสายการผลิตที่ส่งผลเสียหายต่อสินค้า วัสดุดิบ เครื่องจักรและความไม่ปลอดภัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความสุขในที่ทำงานของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งใช้สโลแกนว่า “มีความสุขอย่างไรบริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” โดยได้เชื่อมโยงนโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมาย “สร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคงและมีความสุขอย่างยั่งยืน” โดยใช้กลยุทธ์ 3 ประสานประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม
- 2) ประยุกต์แนวความคิดความสุข 8 ประการคือ ร่างกาย จิตใจ สังคม ผ่อนคลาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม พอเพียง และครอบครัวอบอุ่น
- 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ด้วยการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง นำร่องด้วยโครงการคือ (1) 365 วัน ร่วมกันทำดี (2) ส่งเสริมการเป็นผู้ให้ แบ่งปันความรักและสร้างมิตรภาพระหว่างกัน (3) ทำดี 24 ชั่วโมงด้วยการให้พนักงานมุ่งมั่นทำความดีทุกวัน จนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร ในส่วนของการทำดี 24 ชั่วโมงนั้น ได้มีการมอบรางวัล “คนดีต้นแบบ” ที่ควรได้รับการยกย่อง

ส่วนร้อยละหัวข้อ/ปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบน้อยที่สุดคือ การนวดผ่อนคลาย และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดโดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่นป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 นั้นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักศึกษานั้น อาจมองว่าข้อดังกล่าวไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีปัจจัยหรือหัวข้ออื่นที่น่าจะเป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุน สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้มากกว่า

3 ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัย

-การสื่อสารไม่สมบูรณ์ เนื่องจากนักวิจัยได้ฝากชุดแบบสอบถามให้กับผู้บริหารนำไปชี้แจงให้แก่ประธานหลักสูตรในวันประชุมคณะกรรมการวิชาการของคุณะ เพื่อให้ประธานหลักสูตรช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าวแก่อาจารย์ประจำหลักสูตร และนักศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของคุณะ จึงอาจทำให้ไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ชัดเจนในการกรอกข้อมูล และการนำไปแจกให้แก่อาจารย์ในหลักสูตรไม่ครบถ้วน

-การติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลคืน เนื่องจาก มีบุคลากรของคุณะจำนวนหนึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างหน่วยงาน รวมถึงบุคลากรสายวิชาการบางคนมีภารกิจนอกคุณะเช่น การออกให้บริการวิชาการ หรือ เก็บข้อมูลนอกสถานที่เพื่อประกอบการทำงานวิจัย ทำให้ยากต่อการสื่อสารหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืน

-ข้อจำกัดด้านเวลาของนักวิจัย เนื่องจากมีภาระงานประจำที่เป็นปฏิบัติงานเชิงบริหาร ตลอดจนแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานของบุคลากรภายในสำนักงาน จึงส่งกระทบต่อการดำเนินงานวิจัยเกือบทุกขั้นตอน

3.2 แนวทางการพัฒนางานวิจัย

1. จากผลการวิจัยในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขออกเป็น 8 ปัจจัยจาก แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนน 5 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่ง ความสุข พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อระดับองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี หัวข้อ “การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการ สร้างองค์กรแห่งความสุข” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.02 ซึ่งมีนัยสำคัญ อาจเนื่องผู้ตอบแบบสอบถาม จาก 2 กลุ่มคือ บุคลากรและนักศึกษา ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างเรื่องพฤติกรรมด้านต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหาร ซึ่งอาจมาจากปัจจัยความพร้อมด้านเวลาในการรับประทานอาหาร รวมถึง อายุ ความคิด จึงทำให้มุมมองต่างกัน อาจส่งผลให้งานวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยควรพิจารณาแยกการเก็บข้อมูล บางประเด็น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2. การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากจำนวนบุคลากรครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดเก็บได้ในจำนวนที่น้อย (42 คน) เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง (68 คน) จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้กลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม ประชากร (58 คน) ตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ,อ้างถึงในธีระวุฒิ เอกะกุล ,2543) ซึ่งอาจส่งผลเรื่องคุณภาพของงานวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้องกำกับ ติดตาม ตรวจสอบจำนวนชุดแบบสอบถาม อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ

บรรณานุกรม

- ก้านทอง บุหระ.(2559). **องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์.**วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,2560, 28(3),169-176.
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล.(2558). **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข.** สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-Workplace-8>.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง.(2556). **แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace).** สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก http://hq.prd.go.th/ewt/plan/download/article/article_20140303103732.pdf.
- คมจักร แก้วน้อย. **อาหารเข้าจำเป็น(แคไหนด)?.** คณะการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.ttmed.psu.ac.th/blog.php?p=173>.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล.(2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนสราร่วมเชื่อน.(2559). **แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา:9.
- จตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์.(2560). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2559.** งานกิจกรรมนักศึกษา ส่วนกิจการนักศึกษา,2560.
- จินดาวรรณ รามทอง.(2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่:การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราวัฒน์ คงแก้ว.(2556). **แนวคิด ทฤษฎีการจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในอีก 2 ทศวรรษ.** สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <https://patchareesaw.wordpress.com>.
- เจริญชัย เพ็งสว่าง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้สมบูรณ์แบบกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานบริหารสินทรัพย์ในสถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์,จุลยวรรณ ด้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี.(2556). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ: สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- .(2559). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559.** กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนธ์ จำกัด.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง.(2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์ และ สามารถ บุญรัตน์.(2557). **ภาวะผู้นำกับการสร้างและการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นแห่งความสุข.**วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561):4-7.2560.
- ณิชารีย์ แก้วไชษา.(2559). **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดำรง วัฒนา. (2547). **ทฤษฎีองค์การ**. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ณ กรุงเทพมหานคร สาขาการบริหารทั่วไปและสาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี:สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บรรยงค์ โตจินดา.(2545). **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ:รวมสาส์น,พิมพ์ครั้งที่ 2.
- บันทึกบ้านสี่เขียว.(2553). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace).**28 เมษายน 2553. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://supplyschool.blogspot.com/2010/04/httpwww.htm>.
- บ้านจอมยุทธ์.(2551). **การจัดองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/organization/02.html.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย.
- ปัทมา ทองสม.(2553). **การพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา เรืองทรัพย์.(2550). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ปรียานุช ชัยกองเกียรติ และ คณะ.(2557). **การพัฒนาสุขภาวะ องค์กรด้วยการจัดการความรู้**. วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2560.(หน้า 67-79).นราธิวาส: โรงพิมพ์นราธิวาส.
- พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ พ.ศ.2544.(2561). สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://wops.moph.go.th/ops/oic/data/20131007143525_1_.pdf.
- พิกุล พุ่มช้าง.(2559). **การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพรัช วันสมบัติไพศาล.(2558). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workpoace)**. (Potential International Center Co.,Ltd.,2558):2.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร.(2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และ คณะ (2557). **ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ**. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 : มกราคม – มิถุนายน 2558.(หน้า 53-62).(ม.ป.ท.): (ม.ป.พ.).
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525** .กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์.
- . (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ:นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- รุ่งรัตน์า เขียวดารา.(2546). **สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.** วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 1.(หน้า 98–132). (ม.ป.ท.) : (ม.ป.พ.).
- ลัทธิมา บุญพิมพ์, ลือชัย วงษ์ทอง และ วิชระ ยาคุณ.(2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.** สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Research_57/PM/PM22non/57720012.pdf.
- วรรณารถ แสงมณี.(2553). **องค์การ:ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ:สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, พิมพ์ครั้งที่ 1 มบ.
- วิศิธา อัศวศิริโรจน์.(2555). **การวัดดัชนีความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.(2558). **นวัตกรรมสร้างสุข ปี 2.** กรุงเทพฯ: แอทโพร พรินท์ จำกัด.
- ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.(2559). **“ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0”.** สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://resource.thaihealth.or.th/media/thaihealth/16128>, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (ม.ป.ท.).
- สมคิด บางโม. (2538). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์, (ม.ป.พ.).
- สามารถ บุญรัตน์.(2558). **กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา.** รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติการบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี 2559.(หน้า 172). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน.
- สกุลนารี กาแก้ว.(2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).(2561). **รู้จัก สสส.** สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Aboutus.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.(2561). **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564.** สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว.(2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิพร กล้าแข็ง. **ไล่ออน องค์กรคนดี ที่ปมเพาะคุณธรรม.** สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.happy-workplace.com/index/>
- สุวิณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี และ วสันต์ เหลืองประภักษ์.(2557). **องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม.** วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2558-กุมภาพันธ์ 2559:167-183.
- เสรี วงษ์มณฑา.(2542). **การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อชิวัฒน์ เจียวิวรรธกุล และคณะ.(2553). **สูตรลับ การสร้างองค์กรแห่งความสุข: ด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี.** กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

- โอโณทัย ธีระทีป.(2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2561.
- อัญมณี วัฒนรัตน์.(2556). **ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา:องค์การสร้างสุข**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). **แนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น:14-15.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ.(2543). **ปัญหาการเรียนและเทคนิคช่วยให้ลูกเรียนดี**.พิมพ์ครั้งที่ 1,กรุงเทพฯ:ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัว.(ม.ป.พ.).
- อารี พันธุ์มณี.(2538). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทเลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด. ———.(2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- เอกชัย เอกขุนฤทธิ์.(2556). **การจัดองค์การ (Organizing)**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2561, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/518309>.
- Learn with Prin เรียนรู้ไปพร้อมกับน้องปริญญา.(2554). **หมอชาวบ้าน (แม่และเด็ก) 1**. วันพฤหัสบดีที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2554. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก http://prinkotakoon.blogspot.com/2011/08/1_04.html.
- Happy8Workplace ความสุขแบบ NOK.(2552). **NOK คือ “บ้านหลังที่สอง” ของคนทำงาน**. 30 มกราคม 2019. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://happy-workplace.com/userfiles/file/NOK.pdf>.
- Diener,E.2003. Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and Life satisfaction).
- Gavin,J.H. and R.O.Mason.(2004). **The Virtuous Organization:The Value of Happiness in the Workplace**. Organization Dynamics. 33(1):379-392.
- Lu,L., and Shih,J.B.(1997). **Source of happiness:A quality approach**. The Journal of Social Psychology 137(2).
- Lyubomirsky,S.(2001). **Why are some people happier than others?: The role of cognitive and motivational process in well-being**. American Psychologist.
- Manion,J.(2003). **“Joy at Work:Creation a Positive Workplace.”** Journal of Nursing
- Maslow,A.H.(1970). **Motivation and personality** (2nded.). New York:Harper & Row. Administration.33(12):652-655.
- McClelland, D.C.(1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton-Century.
- Rabideau, T.S., (2005). **Effects of Achievement motivation on behavior**. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.personalityresearch.org>.
- Warr,P.(1990). **“The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health”** Journal of Occupation Psychology.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา และนักศึกษาของคณะทุกคนที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561

2.แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้กรอกข้อมูล

สำหรับบุคลากร

1. ท่านเป็นบุคลากรประเภท *(นักศึกษา ข้ามไปตอบข้อ 9 - ข้อ 12)*

สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ

2. เพศ

ชาย หญิง

3. อายุ

ระหว่าง 25-34 ปี ระหว่าง 35 – 44 ปี

ระหว่าง 45-54 ปี ระหว่าง 55-ปีขึ้นไป

4. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี

11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 20 ปีขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

ปริญญาเอก อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน

ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัย หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่ายงานฯ)

ประธานหลักสูตร อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร

นักวิชาการ พนักงานทั่วไป อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

8. รายได้ของท่าน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

สำหรับนักศึกษา

9. ท่านเป็นนักศึกษา

10.1. หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี

- ปี 1 ปี 2 ปี 3 ปี 4

10.2. หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน)

- ปี 1 ปี 2 ตั้งแต่ปี 3 ตั้งแต่ปี 4

10. เพศ

- ชาย หญิง

11. อายุ

- ต่ำกว่า 19 ปี ระหว่าง 19-21 ปี
 ระหว่าง 22-24 ปี มากกว่า 24 ปี

12. หลักสูตรปัจจุบันของนักศึกษา

- เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมโลจิสติกส์
 วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมการจัดการพลังงาน
 วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยระดับตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อยที่สุด
 ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก
 ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
2.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุข					
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
1.ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การเต็มใจ และยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
1.การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.ท่านเห็นว่า การได้ทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจที่ถูกต้อง เพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.ท่านเห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.สภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคาร และในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)					
1.การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4.การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
1.การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การได้รับโอกาส และการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)					
1.การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และอดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้					
2.การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงิน และควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้					
4.การมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.รายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
1.การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.ท่านคิดว่า การได้รับคำปรึกษาที่ดีจากครอบครัวและมีความเข้าใจกัน จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ซักของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
1.การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การที่นักศึกษา และบุคลากร ได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา และบุคลากรเคารพกฎระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การที่ท่านได้มีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร					
5.การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น (สามารถเลือกได้หลายข้อ)

- จัดให้มีโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์
- จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพ
ร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่างๆ
- การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็น เหมาะสม
- การแสดงความยินดี โดยประกาศยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร
- การแสดงความห่วงใย เช่น เยี่ยมไข้ผู้ป่วย แสดงความยินดีบุคลากรคลอดบุตร หรือแสดงความเสียใจ เช่น ร่วมงานฌาปนกิจศพ
- การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ / การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต
- จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace)
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทักษะเสริมอื่น ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน/ห้องปฏิบัติงาน
- การกำหนดระบบรางวัลที่จูงใจให้แก่นักศึกษาที่พัฒนาการเรียน และ บุคลากรที่พัฒนาการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหาประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
- จัดกิจกรรมทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ลอยกระทง ถวายเทียนพรรษา วันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น
- จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามหลักศาสนา
- รมรงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษาและบุคลากร

- การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรรวม ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่น
ป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน
- ให้บริการความรู้เรื่อง การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อทราบสถานะทางการเงินและควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเอง
- การลด ละ เลิกรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย หรือไม่มีประโยชน์ เช่น การซื้อสุรา บุหรี่ ฯลฯ
- มีสถานที่เพื่อจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือน โดยให้นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจเป็นผู้ขายเอง
- จัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เป็นต้น
- ทำการประกาศยกย่องนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกที่ดี และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่บิดา-มารดาที่ดี
- การให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนในรูปแบบของการวิจัย โดยนักศึกษา บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณในความร่วมมือ



ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมืองานวิจัย และแบบตอบรับ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โทร. ๑๓๖๗-๘

ที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ อินทวงศ์)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัยและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางจินดา ชัยปัน)

หัวหน้าสำนักงานคณบดี

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยปิ่น หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนต์ อินทวงศ์ คณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนต์ อินทวงศ์)

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โทร. ๑๓๖๗-๘

ที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง (อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัยและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยขออนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(นางจินดา ชัยปิ่น)
หัวหน้าสำนักงานคณบดี
คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยปิ่น หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ

(อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง)

ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โทร. ๑๓๖๗-๘
ที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร์)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัย และความเหมาะสมของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางจินดา ชัยปັນ)

หัวหน้าสำนักงานคณบดี

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยบัน หัวหน้าสำนักงานคนบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร์ ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ *ศุทธิณี กล่อมแสร์*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร์)

ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

...../...../.....





ภาคผนวก ค.

ผลการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

สรุป คะแนนแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม
งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
(ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1	การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีความสุขทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
3	การที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
4	การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
รวม					4.01
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
1	ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	การเต็มใจ และยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
รวม					4.67
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
1	การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
2	ท่านเห็นว่า การได้ทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3	การได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจ ที่ถูกต้อง เพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	ท่านเห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	สภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคาร และในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.01
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)					
1	การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
3	การให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
5	การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.34
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
1	การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
2	การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
3	การได้รับโอกาส และการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
4	การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					3.68
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)					
1	การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และอดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้	+1	+1	0	.67

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
2	การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
3	การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้	+1	+1	+1	1
4	การมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	รายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
รวม					4.01
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
1	การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	ท่านคิดว่า การได้รับค่าปริญญาที่ดีจากครอบครัวและมีความเข้าใจกัน จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	การมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.67
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
1	การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
2	การที่นักศึกษา และบุคลากร ได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา และบุคลากรเคารพกฎระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การที่ท่านได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมเช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	1
5	การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	1
รวม					4.67

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
(สามารถเลือกได้หลายข้อ)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	จัดให้มีโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่าง นักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวัน สถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์	0	+1	+1	.67
2	จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษา และบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจ สุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการ ในมิติต่าง ๆ	+1	+1	+1	1
3	การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็น เหมาะสม	+1	+1	+1	1
4	การแสดงความยินดี โดยประกาศยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติดีเป็น แบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	0	+1	+1	.67
5	การแสดงความห่วงใย เช่น เยี่ยมไข้ผู้ป่วย แสดงความยินดี บุคลากรคลอดบุตร หรือแสดงความเสียใจ เช่น ร่วมงานฌาปนกิจ ศพ	0	+1	+1	.67
6	การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความ เดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ / การมอบทุนการศึกษา แก่บุตร ของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต1	+1	+1	+1	1
7	จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace)	+1	+1	+1	1
8	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทักษะเสริมอื่น ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
9	การกำหนดระบบรางวัลที่จูงใจให้แก่นักศึกษาที่พัฒนาการเรียน และ บุคลากรที่พัฒนาการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67
10	การส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหา ประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	0	+1	+1	.67
11	จัดกิจกรรมทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ลอย กระทง ถวายเทียนพรรษา วันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น	+1	+1	0	.67
12	จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามหลักศาสนา	0	+1	+1	.67
13	รณรงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษา และบุคลากร	+1	+1	0	.67
14	การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงิน อย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่น ป้าย ข้อความ/สอตแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน	+1	+1	0	.67
15	ให้บริการความรู้เรื่อง การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อทราบ สถานะทางการเงินและควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเอง	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
16	การลด ละ เลิกรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย หรือไม่มีประโยชน์ เช่น การซื้อ สุรา บุหรี่ ฯลฯ	+1	+1	0	.67
17	มีสถานที่เพื่อจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือน โดยให้นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจเป็นผู้ขายเอง	+1	+1	+1	1
18	จัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ค เป็นต้น	0	+1	+1	.67
19	ทำการประกาศยกย่องนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกที่ดี และ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บิดา-มารดาที่ดี	+1	+1	0	.67
20	การให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนในรูปแบบ ของการวิจัย โดยนักศึกษา บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม	+1	+1	0	.67
รวม					15.71

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ

(อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง)

ผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร้)

ผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ 1 คือ ข้อคำถามมีความเหมาะสม, 0 คือ ไม่ชัดเจน, -1คือ ข้อคำถามไม่เหมาะสม



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล (ภาษาไทย)	นางจินดา ชัยปุ่น
(ภาษาอังกฤษ)	MRS. JINDA CHAIPUN
วัน เดือน ปี เกิด	5 ตุลาคม 2512
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 318/19 ถนนสำราญรื่น ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจ (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2542	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป (บัญชี) สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ที่อยู่หน่วยงานที่สามารถ ติดต่อได้	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000 โทรศัพท์ 055-416629 ต่อ 1371 มือถือ 081-9530294 E-Mail: jchaipunt@gmail.com
ผลงาน	- งานวิจัยเรื่อง ศึกษาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรคณะ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.2555 - งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.2556 - งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ระดับอุดมศึกษาของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2560