

การศึกษาระบบนิเวศองค์กรแห่งความสุขของภาคเครือข่าย ภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

The Study of Happy Workplace Ecosystem for Private Organization Network in the Lower Northern Region

Received : May 20, 2022
Revised : September 11, 2022
Accepted : September 19, 2022

วสุนธรา รตโนภาส, วท.ม. (Wasoontara Ratanopas, M.Sc.)^{1*}

ฤทธิรงค์ เกาภูริระ, วท.ม. (Rittirong Kaoteera, M.S.)²

ตรรกพร สุขเกษม, ประ.ด. (Takaporn Sukkasem, Ph.D.)³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: ของการวิจัย 1) เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข 2) เพื่อศึกษาระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

วิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร ได้แก่ ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะภาคเอกชนจาก 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่ออด) จำนวน 37 องค์กร มีจำนวนบุคลากร 5,920 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตามเกณฑ์คัดเข้าและออกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์กรที่ตอบรับการเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ จากจำนวน 37 องค์กรและทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่มีฝ่ายบุคคล มีการจัดทำแผนการสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยผ่านการอบรมนักสร้างสุของค์กร ได้ประชากรเท่ากับ 10 องค์กร มีบุคลากร จำนวน 1,018 คน และทำการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการหาทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.39) ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart 2) ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.51) ได้แก่ ด้านความอบอุ่น และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในองค์กรแห่งความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.05$

คำสำคัญ: ระบบนิเวศ, องค์กรแห่งความสุข, เครือข่ายภาคเอกชน, ภาคเหนือตอนล่าง

¹อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(Lecturer, Program of Public Health Sciences, Faculty of Science and Technology,
Kamphaeng Phet Rajabhat University)

²อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาสารสนเทศภูมิศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(Lecturer, Geographic Information Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Kamphaeng Phet Rajabhat University)

³อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(Lecturer, Political Science Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Kamphaeng Phet Rajabhat University)

*ผู้เขียนหลัก (Corresponding author)

E-mail: wasoontara2556@gmail.com

Abstract

Objectives: The objectives of this research were 1) to assess the level of happiness at work in the happy workplace organization, 2) to study the ecosystem in the happy workplace organization, and 3) to study the relationship between the level of happiness and the ecosystem in the happy workplace organization.

Methods: The research population was a network of private health organizations from 4 provinces, namely Kamphaeng Phet Province, Nakhon Sawan Province, Uthai Thani Province and Tak Province (Mae Sot) with a total of 37 organizations with 5,920 personnel. The samples groups were selected purposive sampling according to the inclusion and exclusion criteria. The researcher conducted a cluster sampling based on the characteristics of the sample group an organizational structure with personnel departments, a well-being plan in the organization, and training of organizational health workers, resulting in a sample group of 10 organizations with a population of 1,018 people and obtained 287 samples from Krejcie and Morgan's calculations. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage and Pearson's correlation coefficient test.

Results: The results of the research showed that 1) the level of happiness at work of organizations affiliated with the health organization network in 9 aspects were at a high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.39). 2) the overview of the ecosystem in the happy organization was at a high level ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.51) and 3) the relationship between happiness levels and ecosystems in happy workplace organizations found a statistically significant correlation ($r = .722$) at $p\text{-value} < 0.05$.

Keywords: Happy Workplace, Ecosystem, Private Organization Network, Lower Northern Region

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การอนามัยโลกให้มุมมองว่าองค์การที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์การสุขภาวะหรือ Healthy Workplace อธิบายว่าคือ องค์การที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานหรือ Healthy Workplace Framework ขึ้นโดยเน้นว่าต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน 2) การจัดการกับสิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน 3) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558)

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program- UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ ความสุขของคน ครอบครัวและสังคม ซึ่งองค์การทั้งหลายสามารถทำให้ความสุขนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความสุขในที่ทำงาน ต่อมาสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส.

(ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ได้ใช้แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสุขภาพที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) สังคมดี (Happy Society) สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่บุคลากรทำงานและพักอาศัยให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ให้ความรู้ความเข้าใจรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิง ผักผ่อนละความเครียดในการทำงาน 5) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงานชีวิตเกิดความมั่นคง 6) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) ปลอดภัย (Happy Money) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้เงินเป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน และ 8) ครอบครัวดี (Happy Family) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักใน重要性ของครอบครัว การสื่อสารซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวทางทั้ง 8 ประการที่กล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ และจากข้อมูลความสุขในการทำงานของกรมสุขภาพจิตการทำงานบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากหากบรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญ

ในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทนหรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่ในทางกลับกัน หากบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงเช่นกัน

(กอบปรลาก อภัยภักดิ์, 2563) อาจกล่าวได้ว่าระบบนิเวศองค์กรแห่งความสุข (Organization ecosystem) มีองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ (ชุดิมา สิบารุงสาสน์, 2562)

1) มุมมองด้านโครงสร้างองค์กร (Organization structure): การสร้างองค์กรในอนาคตให้มองการออกแบบองค์กรโดยเน้นหลักการบริหารแบบมีประสิทธิภาพ (Lean Agile) และการสร้างองค์กรให้มีรวดเร็ว (Speed) และความคล่องตัว (Agility) ความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน คือ การสามารถเข้าถึงและสามารถเข้าถึงลูกค้าได้โดยเร็วที่สุด ซึ่งหมายรวมถึงการตัดสินใจ กระบวนการทำงาน อำนาจหรือการสร้าง ความผูกพันระหว่างเรากับลูกค้า

2) มุมมองด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture): องค์กรนั้นขับเคลื่อนได้ด้วยวัฒนธรรม ขอยกตัวอย่างวัฒนธรรมตัวหนึ่งของ Microsoft องค์กรดังกล่าวขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้าง Growth mindset โดยเปลี่ยนจากการทำตัวเป็น “ผู้รู้” (Know it all) ไปเป็น “ผู้เรียนรู้” (Learn it all) การเปลี่ยนองค์กรให้กลายเป็น

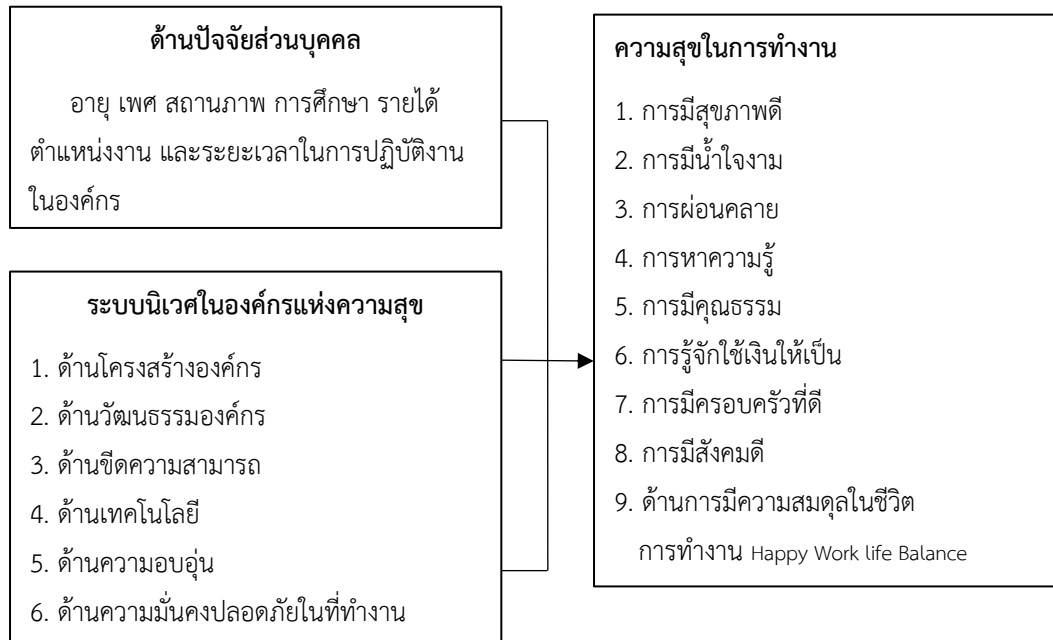
Learning living culture คนใน Microsoft ทุกคนจะถูกบอกว่า “คุณต้องทำวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวาน และคุณต้องทำพรุ่งนี้ให้ดีกว่าวันนี้” ด้วยการเรียนรู้และต่อยอดจากเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า และคู่แข่ง ดังนั้นจึงต้องกำหนดเป้าหมาย (Define) ให้ได้ว่าองค์กรอยากได้วัฒนธรรมองค์กร (Culture) แบบไหน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิมนั้นตอบโจทย์ Mission หรือ Purpose ขององค์กร หรือยัง 3) มุมมองด้านขีดความสามารถ (Capability): ประกอบไปด้วย ผู้นำ (Leadership) เปลี่ยนแปลงองค์กร โดยต้องเริ่มปรับหรือเริ่มสร้างคนของเราสำหรับอนาคตด้วยการทักษะ (Re-skills) องค์กรต้องกลับมาทบทวนดูว่าทักษะอะไรที่พนักงานจำเป็นต้องมี เรื่องที่สอง คือ การปรับใช้อีกครั้ง (Re-deploy) ไม่ว่าจะเป็นการขอยืมคนที่มีความทักษะจากองค์กรอื่นๆ หรือการส่งออกคนของเราไปให้องค์กรอื่น ๆ ยืมบุคลากรที่มีความทักษะทางการเงิน (Loan-Skills) สุดท้ายถ้าถึงจุดหนึ่งที่องค์กรของเราไม่สามารถรับภาระได้ เราจึงอาจจะต้องเริ่มวางแผนในการลดพนักงานบางกลุ่มไป ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาระบบนิเวศองค์กรแห่งความสุขของภาคเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข รวมถึงศึกษาระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ ด้วย สภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กร (สมยศ นาวีการ, 2544) จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข

2.2 เพื่อศึกษาระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข



รูปประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

3. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

ความสุข หมายถึง บุคลากร องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม เกื้อหนุนกันให้ทุก ๆ ฝ่ายสามารถพัฒนาไปข้างหน้าได้ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กร

สภาพแวดล้อมในองค์กร สุวรรณ เหลืองไพบุลย์ผล (2549) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดโครงสร้างการทำงาน ค่าจ้างพนักงาน คุณลักษณะเฉพาะงาน กรดติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

3.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ

3.3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่ก็ได้

3.3.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น

ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกฎหมาย ประเพณี ความเชื่อและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงานงาน ชัดเจนมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.4.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.4.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.4.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่แสง สีเสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงาน และยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีต่อบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรและส่งผลต่อตัวองค์กร

3.5 แนวคิดความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 8+1 ด้าน (แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล (Self Assessment Happy Workplace) (โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กร สุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2562) ที่พัฒนาจากแนวความคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของชาญวิทย์ วสันตธารรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2) การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) การรู้จักใช้เงินให้เป็น หรือปลอดภัย (Happy Money) 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) การมีสังคมดี (Happy Society)

ด้านปัจจัยในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Koufman, (1949) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษารายได้ และระยะเวลาการทำงาน และ

ปัจจัยภายนอกผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ได้แก่ 1) ผู้นำองค์กร 2) นโยบายและกฎระเบียบขององค์กร 3) สภาพแวดล้อมใน การทำงาน 4) ลักษณะงาน 5) ผู้ร่วมงาน 6) คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลในงานและชีวิต และ 7) ค่าตอบแทน และปัจจัยระบบนิเวศในองค์กร แห่งความสุขใช้ประยุกต์แนวคิดของ (ชุติมา สืบบำรุงสาสน์, 2562) ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านขีดความสามารถ 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านความอบอุ่น และ 6) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงาน

4. เครื่องมือวิจัยและวิธีการศึกษา

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ภาควิชาขององค์กรสุขภาวะภาคเอกชนจาก 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) จำนวน 37 องค์กร มีจำนวนบุคลากร 5,920 คน (โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยคัดเลือกหน่วยตัวอย่างของการวิจัยจากองค์กรภาควิชาของสุขภาวะของโครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กร สุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คัดเข้าและออกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์กรที่ตอบรับการเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้จากจำนวน 37 องค์กร และทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่มีฝ่ายบุคคล มีการจัดทำแผนการ

สร้างสุขภาวะในองค์กร และผ่านการอบรมนักสร้างสุของค์กรจากการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรเท่ากับ 10 องค์กร มีจำนวนประชากรเท่ากับ 1,018 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) (ธยา ภิรมย์ และ พันธยศ วรเชษฐวรวัตร, 2555) จำนวน 287 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงามการผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น การมีครอบครัวที่ดี การมีสังคมดี และการมีความสุขในชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้กำหนด

ค่าน้ำหนักคะแนนของเครื่องมือตอนที่ 2 ดังนี้

5 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

การประเมินผลระดับคะแนนมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.82-2.60 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.81 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสำรวจระบบนิเวศในองค์กร
แห่งความสุข เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร
2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านขีดความสามารถ
4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านความอบอุ่น 6) ด้าน
ความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงาน โดยมีเกณฑ์การ
ให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน
ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การประเมินผลระดับคะแนน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง
ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง

ความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.82-2.60 หมายถึง

ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.81 หมายถึง

ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก
ข้อมูลทฤษฎี ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา
วิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
หัวข้อวิจัย

2) กำหนดรูปแบบของคำถามที่จะใช้ให้
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และคำนิยามศัพท์
เฉพาะที่กำหนดไว้ในการศึกษาวิจัย

3) สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม
ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม
ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญทำ
การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content
Validity) จำนวน 3 ท่าน

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง
แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของ
แบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการหาเชื่อมั่น
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach) ในแบบสอบถามของ
การวิจัยตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน มีค่า
เท่ากับ 0.87 ตอนที่ 3 ระบบนิเวศในองค์กรแห่ง
ความสุข มีค่าเท่ากับ 0.89

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง
โครงการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสถาบันวิจัยและ
พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เอกสาร
รับรองเลขที่ REC No.008/64 Approval KPRU
REC 11 ตุลาคม 2564 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจง
วัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัยกลุ่ม
ตัวอย่างเข้าร่วมโครงการตามความสมัครใจและ
ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

5.2 คณะผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจาก
โครงการศูนย์บริการวิชาการของศรีสุภาวระภาคเหนือ
ตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อ
นำเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 287
ฉบับ ในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล

5.3 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 287 ฉบับ

5.4 คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง
และสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และ
นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติและ
ประมวลผลการวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการ
ทำงานของด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับ
ความสุขกับระบบนิเวศวิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson's correlation
coefficient

7. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

7.1 ผลการศึกษา

ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูล
ทั่วไปของภาคีเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ
ตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 287 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง ร้อยละ 57.14 มีอายุ 20 ปี ถึง 35 ปี ร้อยละ
50.87 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 43.21
สถานภาพสมรส ร้อยละ 60.28 รายได้ต่อเดือน ไม่
เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 37.28 ตำแหน่งงานเป็น
ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 87.46 และระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 5-10 ปี เท่ากับมากกว่า 10 ปี ร้อยละ
32.06

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตอบ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อประเมิน
ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคี
เครือข่ายองค์กรสุภาวระระดับความสุขในการ
ทำงานขององค์กรแห่งความสุขในภาพรวม 9 ด้าน
ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุขในภาพรวม 9 ด้าน และจำแนกรายด้าน

ด้าน	ความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข	Mean	S.D.	แปลความ
1	ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body	4.12	0.54	มาก
2	ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart	4.44	0.43	มากที่สุด
3	ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax	4.13	0.59	มาก
4	ด้านการหาความรู้ Happy Brain	3.92	0.64	มาก
5	ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul	4.18	0.61	มาก
6	ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy Money	3.39	0.61	มาก
7	ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family	4.38	0.52	มากที่สุด
8	ด้านการมีสังคมดี Happy Society	3.92	0.61	มาก
9	ด้านการมีความสุขในชีวิตรการทำงาน Happy Work life Balance	4.12	0.52	มาก
รวม		4.13	0.39	มาก

ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนน สูงที่สุด คือ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.52) และด้านการมีคุณธรรม Happy Soul ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.61) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body
ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านหลีกเลี่ยงการข้องเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สุรา บุหรี่ ฯลฯ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.74) และข้อที่ 5 ท่านมีสภาวะจิตใจที่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้อย่างดี ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.58) ข้อที่ 2 ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58) และ ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมภายในหน่วยงานเสมอ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาทำกิจกรรมที่ท่านชอบใน 1 สัปดาห์ เช่น ดูหนัง

ฟังเพลง เล่นเกม สังสรรค์กับเพื่อน อ่านหนังสือ
ท่องเที่ยว ขอปิ้ง นอนหลับ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.29$,
S.D. = 0.85) และรองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก คือ ข้อที่ 3 ท่านสามารถจัดการผ่อนคลาย
ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้
($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) และ ข้อที่ 4 ท่านมี
ความสุขกับกิจกรรมของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้
บุคลากรเกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น
มุมหนังสือ มุมกาแฟ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. =
0.79) ตามลำดับ

ด้านการหาความรู้ Happy Brain

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของ
องค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความ
สนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 4 ท่านสามารถ
ปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ในสังคม
ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.87) และข้อที่ 3 ท่าน
ได้ไปพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี เช่น อบรม
สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯลฯ ($\bar{X} = 3.91$,
S.D. = 0.92) ตามลำดับ ด้านการมีคุณธรรม
Happy Soul ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขใน
การทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี
ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้เสียสละและช่วยเหลือผู้อื่น
($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) และข้อที่ 4 ท่านใช้สติ
และสมาธิในการรับมือกับปัญหาที่เข้ามา
($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73)

ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy

Money ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการ
ทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนน
อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านมี
ความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้
($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83) ข้อที่ 4 ท่านปลูกฝัง
นิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงินให้กับครอบครัว
($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) และข้อที่ 5 ท่านมี
วิธีการในการจัดการที่เหมาะสมเมื่อยามเป็นหนี้
เพื่ออนาคต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของ
องค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 4 ท่าน
ให้ความสำคัญกับการสื่อสารในครอบครัว
($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) ข้อที่ 6 ท่านรู้สึกมี
ความสุขกับครอบครัวของท่าน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. =
0.65) และข้อที่ 2 ท่านมีรู้สึกมั่นคงและอบอุ่นเมื่อ
อยู่กับครอบครัว ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71)
ตามลำดับ

ด้านการมีสังคมดี Happy Society

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของ
องค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.18$, S.D. =
0.63) ข้อที่ 5 ท่านอาศัยอยู่ในสังคมสมานฉันท์ที่มี
ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73)

และข้อที่ 1 ท่านมีจิตอาสา เสียสละและอุทิศตน เพื่อสร้างสังคมดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ และ

ด้านการมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน
Happy Work life Balance ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) ข้อที่ 2 ท่านเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความอบอุ่น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 3 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ภาระงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.71) ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) ด้านขีดความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.73) ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข ด้านความอบอุ่น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 3 มีการดูแลเอาใจใส่ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขด้านความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีระเบียบข้อบังคับใช้ในการกำหนดรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78)

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในองค์กรแห่งความสุขกับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.05$ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในองค์กรภาพรวม กับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขในภาพรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation, r) อยู่ที่ .722 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.05$ และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขกับความสุขในการทำงานของภาคเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ภาพรวม 9 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของภาคเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.2 อภิปรายผล

ระดับความสุขในองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยครั้งที่ พบว่า ระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของภาคเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และตระหนักถึงเรื่อง มีความรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Moos (1986) ที่ได้กล่าวในมิติที่ 1 มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension)

ในด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ นิ่มวัฒนากุล และชดช้อย วัฒนะ (2561) ได้ศึกษาความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า มิติน้ำใจดี ($\bar{X} = 75.88$, $S.D. = 8.86$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และตระหนักถึงเรื่อง มีความรู้สึกมั่นคงและอบอุ่นเมื่ออยู่กับครอบครัว เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาลววิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ที่กล่าวว่า ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงามจึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข

ด้านความอบอุ่นผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักโดยรวมอยู่ในระดับมาก และตระหนักถึงเรื่อง มีการดูแลเอาใจใส่ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสริน ศกุลปักษ์ และคณะ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าบรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. \bar{X} = .48$) โดยมีค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความอบอุ่น และการสนับสนุนการให้รางวัลและ

การลงโทษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบนิเวศในองค์กร
แห่งความสุขสิ่งหนึ่งที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคน
ในองค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องใน
ประเด็นเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่ง
ปรากฏขึ้นในองค์กร ที่เอื้อต่อความสุขในการ
ทำงานของยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ
(2558)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุข
กับระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขสอดคล้องกับ
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านขีด
ความสามารถ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ดังนั้น
องค์กรสามารถนำมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานใน
พัฒนาองค์กรให้เกิดความชัดเจนก็จะสามารถทำให้
คนทำงานมีระดับความสุขที่เพิ่มขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึง
องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของระบบ
นิเวศในองค์กรแห่งความสุขนอกเหนือจากของภาค
เครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
ไปหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเปรียบเทียบในมิติที่
แตกต่างกัน และสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนา
องค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

1. กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยาภาส
องค์กรแห่งความสุขคนเบิกบานงาน
สำเร็จ. วารสาร มนุษยศาสตร์
ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, 6(1), 315 – 330.

2. โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะ
ภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร. (2562).
แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล
Self Assessment Happy
Workplace. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
3. ชญวีย์ วสันต์ธนรัตน์. (2551). องค์กร
แห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ.
(31 สิงหาคม 2564). สืบค้นจาก:
[https://www.doctor.or.th/article/
detail/5572](https://www.doctor.or.th/article/detail/5572)
4. ชูติมา สืบบำรุงสาสน์. (2562). สมาคมการจัดการ
งานบุคคลแห่งประเทศไทย. (31 สิงหาคม
2564). สืบค้นจาก:
<http://www.pmat.or.th/>
5. ถิรรัตน์ พิมพารณ วิโรจน์ เจริญลักษณ์
และจันทนา แสนสุข. (2562). การให้
ความหมายและรูปแบบการดำเนินกล
ยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงาน
ต่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมใน
ประเทศไทย. วารสารอิเล็กทรอนิกส์
การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 9(2),
41 – 50.
6. ถิรรัตน์ พิมพารณ และธีระวัฒน์ จันทิก.
(2559). ความสุขในการทำงาน :
ความท้าทายของการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. วารสาร
มนุษยสังคมปริทัศน์. คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี, 18(2), 113 – 125.

7. ธยา ภิรมย์ และ พันธยศ วรเชษฐารัตน์. (2555). *การศึกษาความเมื่อยล้าจากการนั่งทำงานของพนักงานเย็บในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม*. การประชุมวิชาการข่ายงานวิศวกรรมอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2555. วันที่ 17-19 ตุลาคม 2555 ณ สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย: อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.
8. มาสริน ศุกลปักษ์ และคณะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(1) 32-39
9. ยุพาวรรณ ทองตะนนาม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52.
10. สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
11. สุชาดา นิมวัฒนากุล และชดช้อย วัฒนะ. (2561). ความสุขของนักศึกษาและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี และความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข. *วารสารรายงานการวิจัย*, 29(1), 141 – 147.
12. สุวรรณา เหลืองโงปูลย์ผล. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
13. Koufman, H. F. (1949). *Participation in Organized Activities in Selected Kentucky Localities*. Lexington, KY: Kentucky. Agricultural Experiment Station, University of Kentucky.
14. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
15. Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.