

การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษา : จังหวัดกำแพงเพชร
A STUDY OF THE INDICATORS OF HAPPINESS LEVEL OF HEALTH ORGANIZATIONS:
A CASE STUDY OF KAMPHAENG PHET PROVINCE

ดร.กรพร สุขเกษม¹

Takaporn Sukkaseam

Article History

Received: 17-06-2022; Revised: 03-03-2024; Accepted: 17-08-2023

<https://doi.org/10.14456/issc.2024.14>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคเครือข่ายองค์กรสุขภาวะจังหวัดกำแพงเพชร และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรสุขภาวะในจังหวัดกำแพงเพชร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะแบ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จำนวน 7 องค์กร และองค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 องค์กร ได้มาจากการองค์กรที่มีความสมัครใจให้ทำการวิจัยในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นระดับความสุข 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคเครือข่ายองค์กรสุขภาวะจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X}$ = 4.17) รองลงมาเป็นด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X}$ = 3.98) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X}$ = 3.12)

2) การเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรสุขภาวะในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการผ่อนคลายพนักงานยังไม่มีวิธีลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ ควรสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่คลายความเครียด อาจเป็นมุมฟังเพลง มุมหนังสือ นิทรรศการต่างๆ ที่สร้างความบันเทิง ห้องคาราโอเกะ เป็นต้น และด้านการมีสุขภาพดีพนักงานควรมีการแบ่งเวลาในการใช้เวลากับการออกกำลังกายทุกสัปดาห์เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมกับการทำงาน เช่น กิจกรรมเดินออกกำลังกาย

คำสำคัญ: ตัวชี้วัดระดับความสุข; องค์กรสุขภาวะ; การวัดความสุขในการทำงาน

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โปรแกรมรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Asst. Prof., Ph.D., Bachelor of Public Administration Program Faculty of Humanities and Social Sciences

Kamphaeng Phet Rajabhat University, E-mail address : dr.takaporn@gmail.com *Corresponding Author

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the level of happiness at work of organizations in the Kamphaeng Phet Provincial Health Organizations Network and 2) to propose guidelines for developing health organizations in Kamphaeng Phet Province. The study was a quantitative research as a sample wellness organization especially organizations that are willing to do this research. They are divided into 7 government organizations and 3 private organizations. The tool used for collecting data was a questionnaire. Statistics used in data analysis These were frequency, percentage, mean, standard deviation, and interpreted the mean as 5 levels

The results of the research found that:

1) Levels of happiness. of organizations in the network of health organizations in Kamphaeng Phet Province It was found that the satisfaction level of the personnel regarding the happiness level at the total mean score of ($\bar{X}$ = 3.58) When examining each item, it was found that they were satisfied at a high level in all items, respectively, which were kindness, Happy Heart ($\bar{X}$ = 4.17), followed by having a good family, Happy Family ($\bar{X}$ = 3.98), and a low aspect. where is Relaxation, Happy Relax ($\bar{X}$ = 3.12)

2) Proposing guidelines for developing wellness organizations in Kamphaeng Phet Province. Happy Relax employees still do not have a way to reduce stress from work. This will affect work efficiency, so the company should create activities or areas to relieve stress. It could be a music corner, a book corner, various magazines that create entertainment. karaoke room, etc., and Happy Body. Employees should have time to spend on exercising every week for a healthy body along with work, such as dancing exercises.

Keywords: happiness level indicator; wellness organization; measuring happiness at work

1. บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาและพยายามแสวงหา เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต โดยความสุขในการทำงานส่งผลดีหลายประการทั้งต่อบุคลากรและองค์กรโดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะดีเยี่ยม ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน ดังนั้นทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปใน

ทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ผลงานที่ออกมา ก็ย่อมจะมีปัญหา (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, 2557)

ประเทศภูฏานถือเป็นประเทศหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยมวลรวมความสุขของคนในประเทศอยู่ในระดับต้นๆ ซึ่งเมื่อกล่าวถึงภูมิหลังของประเทศภูฏานได้เปลี่ยนระบบการปกครองประเทศจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เป็นการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย ประกาศการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ.2548 โดยร่างรัฐธรรมนูญฉบับแรกได้แล้วเสร็จเมื่อต้นปี พ.ศ.2550 ถึงแม้ว่าภูฏานจะเพิ่งเปลี่ยนแปลงการปกครอง แต่การให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของข้าราชการเป็นสิ่งหนึ่งที่องค์กร Organizational Development (OD) ได้ทบทวน โดยเห็นว่าหน้าที่ของข้าราชการคือ การให้บริการประชาชน นอกจากนั้นองค์กร Organizational Development (OD) ได้สนับสนุนให้องค์กรภาครัฐใช้แนวคิดของการพัฒนาความสุขมวลรวม (GNH) มาใช้ภายในองค์กร ซึ่งพบว่า แต่ละองค์กรภาครัฐได้ตอบสนองต่อแนวคิดดังกล่าว โดยเน้นการพัฒนาใน 4 ด้านภายในองค์กรภาครัฐได้แก่ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมเดิม และการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี (Bachu Phub Dorji and Anne-Marie Schreven, n.d.) ตลอดจนมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการอบรมและพัฒนาความสามารถของข้าราชการประเทศภูฏาน เป็นประเทศที่ใช้ความสุขเป็นตัววัดความอยู่ดีมีสุขของคนในประเทศ ต่างกับหลายๆ ประเทศที่เลือกใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ GDP เป็นตัววัดการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศต่างๆ เริ่มให้ความสนใจในการนำความสุขมวลรวม เป็นตัววัดการพัฒนาของประเทศ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

องค์การอนามัยโลก มีมุมมองว่าองค์กรที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะหรือ (Healthy workplace) โดยได้ให้คำอธิบายว่าคือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร องค์กรอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานหรือ Healthy workplace framework ขึ้น โดยเน้นว่าต้องอาศัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้างอากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กร ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเมือง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7) ประชาธิปไตยและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยมีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ, 2552) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทาย และโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลกและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนในสังคมมากที่สุด ดังนั้น การสร้าง

เสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ซึ่งจะใช้ในปี พ.ศ.2560-2564 นี้ มีกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนคือ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552)

จังหวัดกำแพงเพชร ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่างค่อนข้างไปทางตะวันตกของประเทศไทย มีพื้นที่ประมาณ 8,607.5 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 5,379,687.5 ไร่ มีอาณาเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 11 อำเภอ 78 ตำบล 823 หมู่บ้าน คือ 1. อำเภอเมืองกำแพงเพชร 2. อำเภอไทรงาม 3. อำเภอคลองลาน 4. อำเภอขามเฒ่า 5. อำเภอคลองขลุง 6. อำเภอพรานกระต่าย 7. อำเภอลานกระบือ 8. อำเภอทรายทองวัฒนา 9. อำเภอปางศิลาทอง 10. อำเภอปางศิลาทอง 11. อำเภอโกสัมพีนคร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 90 แห่ง แบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 20 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 66 แห่ง ประชากรโดยรวมประมาณ 729,522 คน ด้วยสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ บางส่วนเป็นภูเขา จึงเอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร เศรษฐกิจส่วนใหญ่เกิดจากผลผลิตทางการเกษตร นอกจากนี้ภาคเอกชนได้มาจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในตำบลอันทำให้เกิดการจ้างแรงงานในพื้นที่ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนให้ราษฎรได้มีความรู้ในด้านการประกอบอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้นการประกอบอาชีพของราษฎรในพื้นที่ตำบลกำแพงเพชรจึงเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นถึงความสำคัญในการสร้างสุขในที่ทำงานให้เป็นองค์กรสุขภาวะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงระดับความสุขขององค์กรเป็นประการแรกเพื่อจะทราบถึงระดับความสุขของพนักงานในองค์กร และเพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร สุขภาวะ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคเครือข่ายองค์กรสุขภาวะจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรสุขภาวะในจังหวัดกำแพงเพชร

3. การทบทวนวรรณกรรม

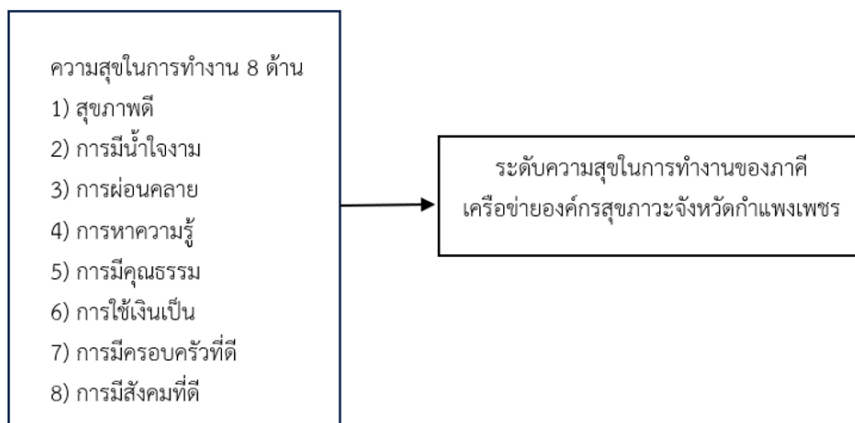
แนวคิดทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแนวคิดระดับความสุขในการทำงานขององค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1) ความรื่นรมย์ในงาน แสดงถึงความรู้สึกที่ปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ โดยเกิดความสุขในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน และยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr 1990, อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) และสำหรับประเทศไทยได้มีการอธิบายความสุขในการทำงานที่หลายลักษณะ ทั้งนี้ ได้ศึกษาการวัดความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงรื่นเริงในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy) (จิตราต์น ลือชา และกฤษฎาภรณ์ยูทอง, 2560)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี บทความ และผลงานที่เกี่ยวข้องระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



5. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานขององค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ โดยเฉพาะองค์กรที่มีความสมัครใจให้ทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จำนวน 7 องค์กร และองค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 องค์กร

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน 1) สุขภาพดี 2) การมีน้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การหาความรู้ 5) การมีคุณธรรม 6) การใช้เงินเป็น 7) การมีครอบครัวที่ดี และ 8) การมีสังคมที่ดี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสุขในการทำงานของภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะจังหวัดกำแพงเพชร

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยเนื้อหาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 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) (ชาญวิทย์ วสันตธนารัตน์, 2551)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบ 8 คำถามตัวชี้วัดความสุข 8 มิติ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) 5 ตัวเลือก รายละเอียดแต่ละมิติ คือ มิติที่ 1 สุขภาพแข็งแรง (happy body) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (happy relax) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 3 น้ำใจดี (happy heart) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (happy soul) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 5 ครอบครัวดี (happy family) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 6 สังคมที่ดี (happy society) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (happy brain) มีคำถาม 3 ข้อ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (happy money) มีคำถาม 3 ข้อ รวมทั้งหมด 24 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจระดับความสุขของพนักงานขององค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ เป็นพนักงานขององค์กรที่มีความสมัครใจในการทำการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นองค์กรภาครัฐ จำนวน 7 องค์กร และองค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 องค์กร จำนวน 418 คน ได้ดำเนินการสำรวจพร้อมกัน โดยกำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลคืนกลับภายใน 30 วัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคลในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ตอนที่ 2 ไว้ดังนี้ (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2542)

5 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานมาก

3 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

การประเมินผลระดับคะแนนมีดังนี้ (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2542)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.81 หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. ผลการวิจัย

ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 418 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 38-47 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่แต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 50.4 การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.9 ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 34.2 สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นงานประจำคิดเป็นร้อยละ 61.0 และระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.4

1) ภาพรวมความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขที่คะแนนค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดตามลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมาเป็นด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X}$ = 3.93) และด้านน้อยที่สุดคือ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X}$ = 3.12) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีสุขภาพดี ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัด

กำแพงเพชร ด้านการมีสุขภาพดี มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านรับประทานอาหารเช้าครบ 5 หมู่ทุกเช้า” รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ท่านใช้เวลากับการออกกำลังกายทุกสัปดาห์” ตามลำดับ

ด้านการมีน้ำใจงามความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีน้ำใจงาม มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ” รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ท่านให้ความช่วยเหลือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านให้ความส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ

ด้านการผ่อนคลายความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการผ่อนคลาย มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านได้แบ่งเวลาในชีวิตของท่านสำหรับการพักผ่อน” รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านสามารถมีวิธีลดความเครียดจากการทำงานได้ทุกครั้ง” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 “ใน 1 สัปดาห์ ท่านมีโอกาสทำกิจกรรมที่ท่านชอบ เช่น ดูหนัง เล่นเกมส์ ฟังเพลง สังสรรค์กับเพื่อน อ่านหนังสือ ท่องเที่ยว ขอบปิง นอนหลับ ฯลฯ” ตามลำดับ

ด้านการหาความรู้ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการหาความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม/ประชุมที่หน่วยงานจัดขึ้น” รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ตลอดระยะเวลา 1 ปี ท่านได้พัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านมีโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น” ตามลำดับ

ด้านการมีคุณธรรมความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีคุณธรรม มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ท่านมีโอกาสได้ร่วมบำรู้งศาสนา/ศิลปวัฒนธรรม” รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อเสียสละและช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 1 “ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีความทุกข์” ตามลำดับ

ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็นความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้” รองลงมาได้แก่ ข้อ 1 “ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้” และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ท่านมีเงินออมเพื่อบริจาคหลังจากหักค่าใช้จ่าย” ตามลำดับ

ด้านการมีครอบครัวที่ดีความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีครอบครัวที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว” รองลงมาได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “ท่านมีรายได้เพียงพอต่อรายจ่าย” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านแบ่งเวลาให้กับครอบครัวอยู่เสมอ” ตามลำดับ

ด้านการมีสังคมดีความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการมีสังคมดี มีคะแนนเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อ 3 ที่ว่า “สังคมรอบด้านที่ท่านอาศัยอยู่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นสังคมสมานฉันท์” รองลงมาได้แก่ ข้อ 1 ที่ว่า “ท่านร่วมงานกิจกรรมที่ทำประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นเสมอ” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า “เมื่อสังคมมีปัญหา ท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือจากคนในชุมชน” ตามลำดับ

2) การเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรสู่ภาวะในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการผ่อนคลายพนักงานยังไม่มีวิธีลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ ควรสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่คลายความเครียด อาจเป็นมุมฟังเพลง มุมหนังสือ นิทรรศการต่าง ๆ ที่สร้างความบันเทิง ห้องคาราโอเกะ เป็นต้น และด้านการมีสุขภาพดีพนักงานควรมีการแบ่งเวลาในการใช้เวลากับการออกกำลังกายทุกสัปดาห์เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมกับการทำงาน เช่น กิจกรรมเดินออกกำลังกาย

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และและระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในองค์กร จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายตัว

ประเด็นรายด้าน	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body	3.23	1.20
2. ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart	4.16	0.86
3. ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax	3.12	0.56
4. ด้านการหาความรู้ Happy Brain	3.66	1.05
5. ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul	3.93	0.90
6. ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy Money	3.35	1.09
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family	3.61	1.00
8. ด้านการมีสังคมดี Happy Society	3.61	1.01
รวม	3.58	0.96

7. อภิปรายผล

จากผลการสำรวจระดับความสุขของพนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ระดับความสุขภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของสุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดด้านการมีน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.16) เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่แสดงถึงการมีน้ำใจในที่ทำงาน พบว่า พนักงานมีความรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.34) ซึ่งสอดคล้องกับอุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ (2560) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมน้ำใจในที่ทำงานของบริษัท สรวิทย์คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด ต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัทมีการจัดทำกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเป็นคนที่มีน้ำใจงาม ตัวอย่างเช่น มอบของขวัญให้แก่พนักงาน การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้ นอกเหนือจากประกันสังคม รวมทั้งการซื้อที่ดินให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณจากงานเพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานทำงานให้กับบริษัทมาจนเกษียณ เป็นต้น

8. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ผู้วิจัยพบว่าระดับความสุขของพนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพจังหวัดกำแพงเพชร คือ ด้านการมีน้ำใจงาม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยินดีที่ผู้อื่นประสบความสำเร็จและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพนักงานไม่ได้มองความสุขด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็นซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอเพียงของรายได้ที่รับกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการผ่อนคลายพนักงานยังไม่มีวิธีลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ ควรสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่คลายความเครียด อาจเป็นมุมฟังเพลง มุมหนังสือ นิทรรศการต่างๆ ที่สร้างความบันเทิง ห้างคาราโอเกะ เป็นต้น

2. ด้านการมีสุขภาพดีพนักงานควรมีการแบ่งเวลาในการใช้เวลากับการออกกำลังกายทุกสัปดาห์เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมกับการทำงาน เช่น กิจกรรมเดินออกกำลังกาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะจงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปวิเคราะห์ในประเด็นความสุขของพนักงานได้มากขึ้น

รายการอ้างอิง

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ*. หมอชาวบ้าน
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายบริหาร. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และบริหารธุรกิจ*, 4(2), 696.
- ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9-18.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2542). *การทำวิจัยทางการศึกษา*. ที.พี. พรินท์.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. ธรรมดาเพรส.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). *รายงานประจำปี 2552*. คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล และคณะ. (2560). *สรรสารองค์กรสุขภาพกิจกรรมความสุข Happy 8 Menu*. พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- Knott, J. H. (1993). Comparing public and private management: Cooperative effort and principal-agent relationships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 3(1), 93-119. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a037164