

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงาน  
ระดับองค์กร: ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก

อาภาพร ประนิสอน

- 1 พ.ศ. 2560

370559

11/11/2017

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

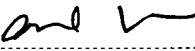
คณะกรรมการจัดการและทอ่งเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

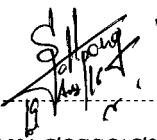
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ นางสาวอาภาพร ประนิสอน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

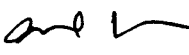
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

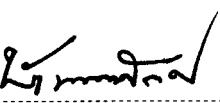
  
..... ประธาน  
(ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

  
..... กรรมการ  
(ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณอาจารย์ภัทรภร วรกุลรัตนาศรี ผู้ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือต่างๆ ในการทำวิจัย นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัว ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้มาตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งพี่ น้องในที่ทำงาน และเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพกาวิ บวรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

อาภาพร ประนิสอน

57920220: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: องค์กรสุขภาวะ/ผู้บริหาร/ทรัพยากรมนุษย์/โรงแรม/ความสุข/การทำงาน

อาภาพร ประนิสอน: ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ  
กับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน  
โรงแรมภาคตะวันออก (THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPY WORKPLACE  
IMPLEMENTATION AND HAPPINESS AT WORK : PERSPECTIVE OF HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT IN THE HOTELS OF EASTERN THAILAND)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรรัตน์ แสงหาญ, Ph.D., อภิญญา อิงอาจ, Ph.D. 107 หน้า.  
ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้าง  
องค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กร รวมทั้งศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับ  
องค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเป็นการวิจัย  
เชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่โรงแรมใน  
ภาคตะวันออก สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย  
ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อ  
สร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการ  
หาความรู้เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน  
ระดับองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร มีความเห็นด้วยในระดับมาก และผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์  
ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57920220: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: HAPPY WORK PLACE/ HUMAN RESOURCE ADMINISTRATORS/ HOTELS

ARPHAPORN PANISON: THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPY WORK PLACE IMPLEMENTATION AND HAPPINESS AT WORK : PERSPECTIVES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE HOTELS OF EASTERN THAILAND. THESIS ADVISORS COMMITTEE : PORNRAT SADAENGHARN, Ph.D., APINYA INGARD, Ph.D. 107 P. 2016.

This research aimed to identify perspectives towards happy work place implementations and happiness at work at the organization level, as well as indicate the relationship between happy work place implementations and happiness at work at the organization level according to the perspectives of human resource administrators of the hotels in the eastern region of Thailand. It adopted the qualitative research method via use of a survey. The population was human resource administrators of the hotels in the eastern region of Thailand, obtained through the stratified random sampling. Questionnaires were used as a research tool for the data collections. The findings revealed that, as a whole, the questionnaire respondents agreed with the happy work place implementations, rated at the 'high' level. When considering aspect by aspect, it was found that the fifth dimension which was 'happiness towards the organization outcome' were agreed, rated at the 'high' level. In regard to the relationship between happy work place implementations and happiness at work at the organization level according to the perspectives of the human resource administrators of the hotels in the eastern region, it was also found that there were relationships with statistical significance at the .05 level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาพ.....	12
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข.....	15
กรอบของสุขภาพในที่ทำงาน.....	16
กรอบแนวคิดและประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร.....	21
แนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร.....	24
ปัจจัยและแนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุข.....	33
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงแรมในภาคตะวันออก.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิจัย.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	76
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	107

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร .....	24
2-2 สรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป .....	33
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงแรม .....	43
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้าง องค์กรสุขภาวะ โดยภาพรวมและรายด้าน .....	52
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีสุขภาพดี.....	53
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีน้ำใจงาม.....	55
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการผ่อนคลาย.....	55
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการหาความรู้ .....	56
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีคุณธรรม.....	57
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น .....	58
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านครอบครัวที่ดี.....	59
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านสังคมดี .....	60
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน .....	61
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ .....	62



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน..... 63
4-14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ..... 64
4-15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ..... 65
4-16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กร มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร..... 65
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้าง องค์กรสุขภาวะกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรม ในภาคตะวันออก..... 67
4-18	ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน และสถิติทดสอบ..... 68

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
4-1 โมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิคอระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับ ความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก.....	69

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคไร้พรมแดนมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อไปโนวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรธุรกิจหรือแม้แต่องค์กรภาครัฐต้องเตรียมพร้อมเพื่อความอยู่รอด การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงานล้วนเป็นปัจจัยสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง สามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วย ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพัน ทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550)

ทั้งนี้ สถานที่ทำงานเป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก เป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลากการใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวันและช่วงเวลานี้ที่ระดับความสุขของคนส่วนใหญ่จะอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อคำนวณจากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน สถานที่ทำงานจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนวัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมเต็มที่สำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้รับการพิสูจน์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า จะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร และมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงเสริมอื่น ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกระดับในองค์กร

ดังนั้น การใช้ชีวิตการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า มีการทำงานผ่านเครือข่ายเสมือนจริงที่เชื่อมต่อต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลา รูปแบบ และสถานที่ทำงาน ความจำเป็นที่ต้องมีตัวสำนักงานจะลดลง เนื่องจากบุคลากรสามารถเรียกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นจากระบบฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา การใช้ชีวิตการทำงานจะมีความหลากหลายที่ชัดเจนใน 3 ลักษณะ คือ การทำงานอยู่ที่บ้าน การทำงานที่เคลื่อนย้ายไปมา และการทำงานในสำนักงาน ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 – 59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศในปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุในอนาคตอาจส่งผลให้ต้องขยายช่วงเวลาการทำงานออกไป รวมทั้งสัดส่วนคนวัยทำงานต่อคนสูงอายุลดลงจาก 6 ต่อ 1 เป็น 3 ต่อ 1 ในปี พ.ศ. 2563 สถานการณ์ของคนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการซึ่งมีประมาณ 14.4 ล้านคน อาจจะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงต้องเผชิญกับการแก้ไขปัญหของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งทั้งจากเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ความสัมพันธ์อย่างฉาบฉวยระหว่างบุคลากรต่างวัยและต่างระดับ การขาดความผูกพันกับองค์กร การลาออกจากงาน เป็นต้น แต่การจัดการนี้มีเงื่อนไขในด้านความแตกต่างหลากหลายขององค์กรทั้งในด้านขนาด ประเภท งบประมาณ ระบบการบริหาร ผู้นำองค์กร ที่ตั้ง และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557)

สำหรับประเทศไทยมีการนำ ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล รวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน มาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ก็มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เป็นการขยายแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็น ดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) กำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยใน

ฐานะหน่วยงานที่เป็นแกนกลางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอุตสาหกรรมไทยพยายามจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาองค์ความรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนตั้งแต่ในระดับบุคคล สังคม และที่กำลังก้าวขึ้นมาที่มีความสำคัญในอนาคตคือระดับประชาคมอาเซียน ก่อปรกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มองเห็นว่า “คน” เป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กรและ “การสร้างความสุข” ของคนภายในองค์กรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้กับองค์กรสมัยใหม่ที่นอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแล้ว ยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชนและสังคมอีกด้วย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy money) การพัฒนาความรู้ (Happy brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy society) เป็นต้น ซึ่งการสร้างความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุข และคุณภาพชีวิตของประชาชน (อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2554) ทั้งนี้ การสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ช่วยสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาความไม่มีความสุขอันเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร คือ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) ปัจจัยด้านกระบวนการหรือกิจกรรมประจำวัน คือ มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) ที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อสุขภาพกาย และสุขภาพใจของพนักงาน และส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กร ทั้งด้านการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อสินค้าหรือบริการ คือ มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health) มีผลประกอบการและด้านการครองใจพนักงาน ที่สะท้อนด้วยการแสดงความรัก ความสามัคคี ความทุ่มเท และความผูกพันต่อองค์กร คือ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557) แม้ว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะยังมีอย่างจำกัด อีกทั้ง ยังไม่มีหลักฐานที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะในแต่ละพื้นที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออก

ที่ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2556) ได้กล่าวไว้ว่า เศรษฐกิจภาคตะวันออกสร้างรายได้มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายประเภท ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการค้าชายแดน และยังมีอาณาบริเวณติดกับ ชายทะเล จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยว ได้แก่ โรงแรม รีสอร์ท หอพัก รวมทั้งสถานตากอากาศ มีความโดดเด่น และกลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ โดยเฉพาะสถานประกอบการธุรกิจประเภทบริการ กลุ่มโรงแรม ก็เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ผู้ประกอบการให้ความสนใจ เป็นจำนวนมาก ทำให้ภาคตะวันออกเป็นศูนย์รวมที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ดังนั้นแล้ว อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมการบริการที่สำคัญ สามารถสร้างรายได้และนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศได้จำนวนมาก และช่วยส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ ซึ่งภาคธุรกิจหนึ่งของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์กัน คือ อุตสาหกรรมการโรงแรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558)

ดังนั้น หากต้องการพัฒนาอุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคตะวันออกเพื่อมุ่งไปสู่การ เป็นผู้นำการท่องเที่ยวในระดับนานาชาตินั้น การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะตามแนวทางการเสริมสร้างสุขแปดประการจะเป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาเติบโต อีกทั้งแนวคิดเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) มีจำกัดในอุตสาหกรรมการโรงแรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ และความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อ สร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเชิง ประจักษ์ถึงแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะตามหลักการเสริมสร้างสุขแปด ประการอย่างเป็นระบบ จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานระดับองค์กร และจะสามารถนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการอ้างอิงและประยุกต์ใช้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะของโรงแรมใน ภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาค ตะวันออก

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความ  
ความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรม  
ภาคตะวันออก

### สมมติฐานของการวิจัย

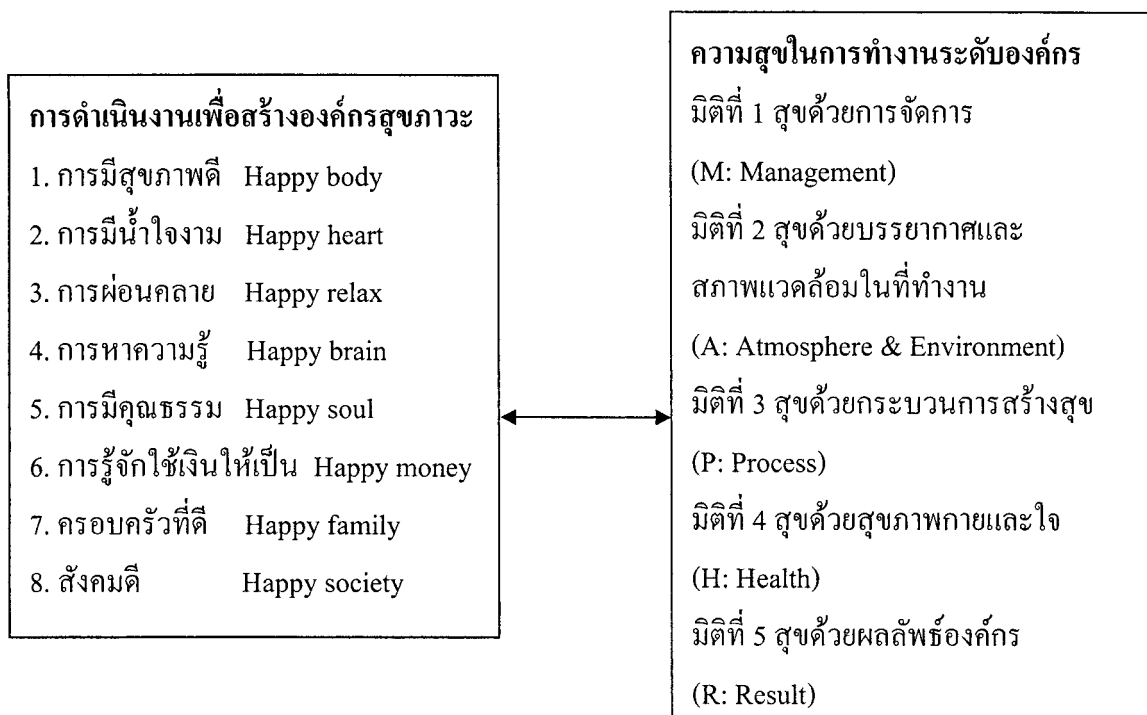
ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์กับ  
ความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด โดยทบทวนวรรณกรรมจากสำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2558) ซึ่งสร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงาน  
ขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการ  
มีสุขภาพดี (Happy body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy  
relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี  
(Happy money) การพัฒนาความรู้ (Happy brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และมีสังคม  
ที่มีความสุข (Happy society) เป็นตัวชี้วัด การสร้างความสุขมวลรวมของการทำงาน ในทุก ๆ  
องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้ง  
ศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2553)  
ซึ่งแบ่งเป็นดัชนีสุขภาวะระดับองค์กร ประกอบด้วยมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)  
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment)  
มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)  
และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนด  
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1-1

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานในการสร้างองค์กรสุขภาวะของโรงแรมในภาคตะวันออก และความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในการสร้างองค์กรสุขภาวะตามหลักการเสริมสร้างสุขแปลประการอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นแนวทางในการนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป



## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตของพื้นที่ที่จะศึกษา ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการศึกษาโรงแรมตั้งแต่ระดับสามดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากโรงแรมระดับสามดาวขึ้นไป มีสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงแรมมีความทันสมัย และมีการบริการที่ได้มาตรฐาน (กินรี อินทวงค์, 2551) โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี จำนวนประชากรทั้งสิ้นเท่ากับ 422 โรงแรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558) และการสุ่มตัวอย่างในที่นี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ ผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นกลุ่มผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถดูแลรับผิดชอบงานระดับองค์กรได้ และผู้วิจัยเห็นว่าเป็นกลุ่มที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ด้วย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 260 โรงแรม โดยกำหนดตามเกณฑ์พื้นฐาน (Rules of thumb) ซึ่ง Hair, J.F, Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2006) ได้เสนอขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีขนาดตัวอย่าง 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้น สำหรับการวิเคราะห์ดังกล่าว ตัวแปรที่สังเกตได้มีจำนวน 13 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างที่ 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ นอกจากนี้ ยังได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงใต้

#### 2.1 ตัวแปรต้น คือ การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย

1. การมีสุขภาพดี (Happy body)
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)
3. การผ่อนคลาย (Happy relax)
4. การหาความรู้ (Happy brain)

5. การมีคุณธรรม (Happy soul)
6. การจกใช้เงินให้เป็น (Happy money)
7. ครอบครัวที่ดี (Happy family)
8. สังคมดี (Happy society)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานระดับองค์กร ประกอบด้วย

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

(A: Atmosphere & Environment)

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน ประกอบด้วยกระบวนการสร้างองค์ความรู้ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้หลักความสุขทั้ง 8 ประการ ดังนี้

การมีสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพ โภชนาการ การบำบัดความเครียด การลด/ละ/เลิก การสูบบุหรี่และดื่มสุรา การตรวจร่างกายประจำปี การออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิค การเล่นโยคะ การจัดกีฬาประจำปี การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

การมีน้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ในองค์กร การรู้จักแบ่งปันกันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการไปร่วมบริจาคโลหิต การทำบุญ 9 วัด การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร การจัดกิจกรรมรดน้ำคำหัวในวันสงกรานต์ การทำกิจกรรมพักผ่อนหรือท่องเที่ยวนอกสถานที่ เพื่อให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การให้กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก เช่น

การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการถ่ายทอดทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร

การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้รู้สึกกดดันมาก อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการพานักวิชาการไปพักผ่อนและท่องเที่ยวประจำปี การจัดสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดงานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร การจัดห้องผ่อนคลายสำหรับให้บุคลากรคลายความเครียด มีห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ และการจัดตลาดนัดสินค้าราคาประหยัด

การหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต การดูแลสุขภาพ การจับชีพจรตลอดภัย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ โดยองค์กรสนับสนุนทุนการศึกษา การพัฒนาระบบการสอนงานแบบพี่สอนน้อง

การมีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การรู้จักผิด ชอบ ชั่ว ดี มีจริยธรรมในการทำงาน การมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีศรัทธาต่อศาสนา อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การจัดทำบุญร่วมกันในองค์กร การจัดทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคีประจำปี การจัดถวายเทียนพรรษาประจำปี การจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน การสร้างห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้เรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้

การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) หมายถึง ความสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการจัด โปรแกรมบริหารจัดการหนี้ของบุคลากร โดยร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในวงเงินที่ไม่สูงมาก การเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน เช่น การทำบัญชีครัวเรือนเพื่อจดบันทึกรายรับ-รายจ่าย การให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร การให้รางวัลที่ดึงดูดให้บุคลากรตั้งใจทำงาน การมอบสิ่งของที่เป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย การจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร

ครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง การทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการเชิญชวนครอบครัวของบุคลากร

มาเยี่ยมชมองค์กรและร่วมกิจกรรมขององค์กร จัดงานวันเด็ก งานวันแม่ การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร การเยี่ยมบ้านของบุคลากร การร่วมงานฌาปนกิจศพของครอบครัวบุคลากร การให้สวัสดิการ/สินน้ำใจที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว การแจกอาหารให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการหอพักให้กับบุคลากร การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ หรือการมีบริการรถนักเรียนรับ – ส่งบุตรหลานของบุคลากร

สังคมดี (Happy society) หมายถึง การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่เราทำงานและที่อยู่อาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม กิจกรรมปลูกป่า การบริจาคผ้าห่ม การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก การสื่อสารกับชุมชนรอบ ๆ องค์กร เพื่อร่วมแก้ปัญหาหรือปรับปรุงในประเด็นที่องค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์/การพูดคุยสื่อสารในองค์กร การจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

ความสุขในการทำงานระดับองค์กร หมายถึง แนวทางการสร้างสุขระดับองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร 5 มิติ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2553) ดังนี้

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความสุข โดยมุ่งเน้นการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ อาทิผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดสุขซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยมีความครอบคลุมทั้งในด้านภาวะผู้นำองค์กร ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร มีการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพหรือพิการ การร่วมพัฒนาชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) หมายถึง การสร้างกระบวนการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งองค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกัน

กัน ไปหากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กรก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มากขึ้นตามวิธีการออกแบบ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง อาทิ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายขององค์กรสร้างสุข สร้างช่องทางการสื่อสาร เรื่องการสร้างสุขในองค์กรเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขสนับสนุนทรัพยากร ให้ความสำคัญเรื่ององค์กรแห่งความสุขว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีภาวะสมบูรณ์ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา และสังคม ซึ่งสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดีคือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ไม่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย มีสุขภาพใจดีคือ จิตใจมีความสุขรู้สึกเบิกบานอิ่มเอมใจมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากมีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาการทำงานแล้วก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้มีความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดี

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) หมายถึง ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร อาทิ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและลดโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นการลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลงทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้น ลดอัตราการลาออกจากงาน ลดระดับของความเครียดของคนทำงาน รวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น ลูกคามีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและการบริการที่เกิดจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข

โรงแรมในภาคตะวันออก หมายถึง สถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปที่อยู่ในภาคตะวันออก โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราด และปราจีนบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ

ประเทศไทยมีศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2558) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การพัฒนาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข เป็นตัวชี้วัดการสร้างความสุขมวลรวมของการทำงานในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2554)

สำหรับประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. มีสุขภาพดี คือ สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข (สุวิมล เทพนม, 2551) อาจเกิดจากการออกกำลังกาย จนเหนื่อย เหงื่อออกจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬากับกลุ่มเพื่อนจะรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้น (กฤติน กุลเพ็ง, 2552) ดังนั้นองค์กรควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศบริสุทธิ์ ร่างกายจึงจะสดชื่น และมีความสุข ทางด้านอาหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารเช้าครบตามที่ร่างกายต้องการ ควรส่งเสริมให้ร่างกายของพนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เกิดความสบายและสดชื่นแจ่มใส (กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

2. มีน้ำใจงาม สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่น ได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญเชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ ควรรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น (ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์, 2554) การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่นมีกำลังใจ และสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ ภายใต้ความเชื่อที่ว่า ไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ ดังนั้นทุกคนในองค์กรต้องรู้จักการแบ่งปัน และเมื่อคิดถึงคนอื่นก็จะมีมีความสุขใจเกิดขึ้น องค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดความมีน้ำใจงามภายในองค์กรได้โดยการสร้างโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้นิสัยใจคอของผู้อื่น (กังวาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

3. การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ไม่让自己รู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม ซึ่งบำรุง สาริบุตร (2555) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความเครียดในงาน เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การรู้จักผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต โดยการนำหลักทางสายกลางมาใช้ รู้จักปล่อยวาง สร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า และความเครียดจากการทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจดี องค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดการผ่อนคลายได้โดยการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ผ่อนคลายในหลาย ๆ ลักษณะ (กังวาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

4. การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เพราะหากทุกคนมีความต้องการอยากเรียนรู้หาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยพนักงานที่มีศักยภาพ (วรรณภา ลือภิตินันท์, 2557) ซึ่งการก้าวสู่โลกแห่งการแข่งขันในปัจจุบันภายใต้สังคมแห่งความรู้ที่ผลักดันให้ทุกคนต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย (กังวาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

5. การมีคุณธรรม อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี หิริ โอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะ

คนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต กล่าวคือการมีคุณธรรมอันเป็น สิ่งจำเป็น และเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหิริโอตตปปะ (สุวิมล เทพนม, 2551) องค์กรใดก็ตามที่มีแต่ความเก่งเพียงอย่างเดียว แม้จะพัฒนาเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ทว่า ในไม่ช้าไม่นานก็จะล่มสลาย และหลายสิ่งหลายอย่างที่จะเป็นประโยชน์กับสังคม ก็พลอยล่มสลายไปด้วย เพราะไม่มีความดีคอยช่วยพยุงไว้ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย แก่นคิดของ องค์กรคนดี ต้องมีศรัทธาในคุณธรรมและจริยธรรม คิดดี พูดดี ทำดี รู้จักสามัคคี รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต และปรารถนาดีกับผู้อื่น (บุญฤทธิ์ มหามนตรี, 2552) ซึ่งในบริบทขององค์กรนั้น สามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติดังกล่าวนี้ได้โดยการสร้างกิจกรรมที่ยกย่องเชิดชูผู้ที่กระทำดี มี ศีลธรรมพร้อมทั้งสร้างกิจกรรมที่เปิด โอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางในการดำเนินชีวิต การ ทำงานที่สอดคล้องกับหลักศีลธรรมและไม่เบียดเบียนผู้อื่น (กังวาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

6. รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถ จัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ ตามที่บำรุง สารินบุตร (2555) กล่าวว่า การจัดสรรการเงิน ของคนในขณะนี้อาจยังน้อยเกินไปจึงกลายเป็นปัญหาใหญ่ เพราะถ้าพนักงานในองค์กรมีหนี้มากขึ้นเขาจะยอมเห็นแก่ตัว รักตัวเองมากขึ้น ความซื่อสัตย์ความเสียสละหายไป เกิดความเครียด เมื่อมีเงิน ต้องรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังให้มินิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีการใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ควรยึดหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง (วรรณภา สือกิตินันท์, 2557) โดยทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชีรายรับรายจ่าย หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน ด้วย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2557) โดยบริบทของหนี้ของ มนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ หนี้ที่ควรมี และหนี้ที่ไม่ควรมี ดังนั้น มนุษย์จำเป็น จะต้องมีความสมดุลระหว่างความตระหนี่ และความฟุ่มเฟือย โดยแนวคิดในการปลดหนี้หนี้ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ที่มุ่งเน้นถึงความพอเพียงอันมีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว จากแนวคิดดังกล่าว องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อให้ พนักงานมีความสุขจากการปลดหนี้ได้หลายลักษณะ ทั้งในส่วนของการออมและการสร้างหนี้ (สิรินภา กิจเกื้อกูล, ม.ป.ป.)

7. ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ (สุวิมล เทพนม, 2551) เนื่องจากครอบครัวที่อบอุ่นจะเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพและ สามารถสร้างสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถเชื่อมโยง



ความสัมพันธ์ของครอบครัวเข้ากับองค์กรได้ ก็ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย พร้อมทั้งยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่อีกด้วย องค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้พนักงานมุ่งสู่การมีครอบครัวที่ดีได้โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัวพนักงาน (กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

8. สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา (สุวิมล เทพนม, 2551) การทำงานร่วมกันทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานและสังคมในองค์กร องค์กรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรทั้งในระดับใกล้และไกล โดยจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติสุข ซึ่งทำได้โดยการยอมรับทั้งผลดีและไม่ดีในองค์กรที่ได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในการดูแลขององค์กรนั้น ๆ และการรับภาระหรือเป็นธุระดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผลที่ไม่ดี ตลอดจนสร้างสรรค์และบำรุงรักษาผลที่ดีซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ได้ องค์กรสามารถดำเนินการ ได้โดยการสร้างกิจกรรมที่จะเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2557)

#### 1. ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กร ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มน่าที่ดียิ่งขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552)

## 2. กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO : Healthy Workplace Framework)

องค์การอนามัยโลก (Burton 2010 อ้างถึงใน ดวงเนตร ชรรณกุล, 2555) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์เคมี วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial work environment) หมายถึง องค์กร การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท (Enterprises community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงาน และครอบครัว

การสร้างความสุขในที่ทำงาน ไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

สิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้เข้าใจเสียก่อน เพราะการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ไม่จำเป็นต้องทำทั้ง 8 กล้องแห่งความสุข แต่ทุกคนในองค์กรสามารถช่วยกันประเมินความพร้อมได้ว่าองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงขององค์กร มีเรื่องใดมาก น้อย สภาพบริบท ทุนเดิมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ , 2552)

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2553) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs บังคับสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่ โดยนำร่อง 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรี) ในระยะที่ 1 และขยายผลไปยังหัวคี่เคียง ของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดในระยะที่ 2 (2554-2556)

ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงาน สามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรหรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น 7 Cs ดังนี้

1. โครงสร้างของคณะทำงาน (Construction) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่ช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงาน เครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2. บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่ (Context) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

3. ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ (Conception) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง โดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4. การติดต่อประสานงาน (Contact) การติดต่อสื่อสารระหว่างคณะทำงาน โครงการฯ กับองค์กรสมาชิก องค์กรต้นแบบกับองค์กรสมาชิก คณะทำงาน โครงการฯ กับภาคีในพื้นที่ อาทิ คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สถาบันอุดมศึกษา ชมรมบริหารงานบุคคล หอการค้าจังหวัด สมาคมต่าง ๆ หน่วยงานท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐภายในจังหวัด การติดต่อสื่อสารกับภาคีภายนอกจังหวัด โดยการติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกิดขึ้นได้ในหลายช่องทาง อาทิการจัดประชุมตามวาระของภาคีเครือข่าย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การอบรมสัมมนา สื่อท้องถิ่น สื่อสาธารณะ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อสังคมออนไลน์ (Social media)

5. การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย (Contribution) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

6. การติดตามประเมินผลภายใน (Control) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

7. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuity) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2553) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสู่ภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ

1. ภาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุบัติกรรม เครื่องมือเครื่องจักร มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2. จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3. สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคมยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ

4. ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจ ตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คนในองค์กรมีความสุขใน

การทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2558)

จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการเสริมสร้างอารมณ์ของคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และใช้กิจกรรมเชิงบวกที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of working life) ของบุคลากรภายใต้ความคิดที่ว่า หากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้ว จะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานด้วย

### 3. กรอบแนวคิดและประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

กรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2556) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ องค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy team work) องค์กรต้องมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

### ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2556) ได้สรุปประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขว่า องค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อพนักงาน และองค์กร ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

1.1 พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

- 1.2 พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- 1.3 ลดการลาออกของพนักงาน
- 1.4 ลดการขาดงานของพนักงาน
- 1.5 ลดการป่วยของพนักงาน
- 1.6 ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- 1.7 พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
- 1.8 พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- 1.9 พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
- 1.10 พนักงานมีคุณธรรม
- 1.11 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.12 พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- 1.13 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
2. ประโยชน์ต่อองค์กร
  - 2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
  - 2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
  - 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
  - 2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
  - 2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
  - 2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
  - 2.7 ลดอัตราการขาดงาน
  - 2.8 ลดอัตราลาออกของพนักงาน
  - 2.9 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.10 พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
  - 2.11 องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
  - 2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร
 

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2553) อธิบายว่า การสร้างเสริมสุขภาวะระดับองค์กร คณะทำงานโครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR ได้เริ่มต้นพัฒนาดัชนีที่ใช้สำหรับสะท้อนระดับสุขภาวะขององค์กรภาคเอกชน ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 เรียกว่า “ดัชนีสุขภาวะองค์กร” (Healthy Organization Index) เพื่อใช้ประเมิน “องค์กรสุขภาวะ” ที่ได้รับการสนับสนุน

จากแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน (ชื่อเดิมของสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร) ว่าองค์กรภาคเอกชนเหล่านั้นมีการพัฒนาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดสุขภาพในองค์กรอย่างไร และมีโครงการต่อเนื่อง ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ถึงเมษายน พ.ศ. 2554 ภายได้โครงการคู่มือสำรวจสุขภาพระดับองค์กร เพื่อพัฒนาชุดคู่มือดังกล่าวให้เป็นโปรแกรม DBS (Data-Based System) ที่ใช้งานง่าย สะดวก สามารถวิเคราะห์และประมวลผลได้รวดเร็ว เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ เรียกว่า Company health check

ต่อมาเมื่อมีการนำมาใช้กับองค์กรภาคเอกชนจำนวนมากขึ้นทั้งองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงใช้ชื่อว่า “ดัชนีสุขภาพระดับองค์กร หรือ Happy Workplace Index” โดยมีการวัดองค์กรแห่งความสุขใน 5 มิติ จำนวน 37 หัวข้อ ซึ่งค่าดัชนีสุขภาพองค์กรจะแสดงถึงระดับความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่เอื้อให้เกิดความสุข บนฐานของสุขภาพที่สมบูรณ์ ครอบคลุมทั้งกาย จิตใจ สังคม และปัญญาของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) มุ่งเน้นการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ อาทิผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน ฯลฯ ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานหากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม หรือมีความปลอดภัยพนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมหรือมีความไม่ปลอดภัยก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลงทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรมเกิดความเครียด มีความขัดแย้งมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการประกอบอาชีพหรือ เป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ง่ายขึ้น

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกัน ไปหากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กรก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มากน้อยตามวิธีการออกแบบและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง อาทิ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุขสร้างช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรเรียนรู้ เรื่องการสร้างสุขสนับสนุนทรัพยากรให้

ความสำคัญเรื่ององค์กรแห่งความสุขว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) ปัจจุบันสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดีคือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ไม่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย มีสุขภาพใจดีคือ จิตใจมีความสุขรู้สึกเบิกบานอึดอ้อมใจมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากมีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาการทำงานแล้วก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้มีความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดี

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร อาทิการเพิ่มขึ้นของผลผลิตลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและลดโรคที่เกิดจากการทำงานเป็นการลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลงทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้น เพราะรู้ว่าจะเลือกคนลักษณะอย่างไรเข้ามาทำงานลดอัตราการลาออกจากงาน ลดระดับของความเครียดของคนทำงาน รวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นเนื่องจากพนักงานมีความสุขดีเป็นที่ยอมรับในสังคม ถูกคำมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่เกิดจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข

ดังนั้น การวัดความสำเร็จขององค์กรตามแนวคิดการสร้างเสริมสุขแปดประการ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดดัชนีวัดความสำเร็จอย่างมีความชัดเจน จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวนผลการดำเนินงาน และนำผลการทบทวนไปจัดลำดับความสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งดัชนีวัดความสำเร็จของการดำเนินการองค์กรสุขภาวะตามแนวคิดการสร้างเสริมสุขแปดประการที่เน้นถึงบริบทการวัดผลอย่างเป็นระบบนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรสุขภาวะที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานวัตกรรมการสร้างสุขและทราบปัจจัยความสมดุลของสถานะที่เกื้อกูลต่อสุขของคนในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุล และช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ พบว่าดัชนีวัดความสำเร็จของการดำเนินการองค์กรสุขภาวะสามารถจำแนกได้ 5 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ มิติที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพกายและสุขภาพใจ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์ นอกจากนี้ ดัชนีวัดผลสำเร็จย่อยยังสามารถนำมาจำแนกได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยดัชนีย่อยทั้งสิ้น 18 ดัชนีย่อย ได้แก่



1. บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร
2. นโยบายสร้างเสริมองค์กรสุขภาพชัดเจนและดำเนินการได้
3. สร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องสุขภาพที่เหมาะสม
4. ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพ
5. ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพว่าเป็นทุนขององค์กร
6. คณะทำงานการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสุขภาพ
7. การร่วมพัฒนาชุมชนสังคมและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. ภาวะผู้นำองค์กร
9. คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสุขภาพ
10. การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร
11. องค์กรดูแลบุคลากรและครอบครัวเป็นอย่างดี
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
13. บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
14. การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร
15. กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมสร้างสุข
16. การพัฒนาคณะทำงานในการสร้างเสริมสุขภาพ
17. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และ
18. กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยดัชนีย่อยทั้งสิ้น 9 ดัชนีย่อย ได้แก่

1. ความปลอดภัยในการทำงาน
2. ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามมาตรฐานอุตสาหกรรม
3. ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงานประจำปี
4. แผนปฏิบัติการช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพให้กลับสู่งานได้
5. นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน
6. องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน
7. พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ
8. นโยบายจัดสรรสวัสดิการสำหรับพนักงานทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และ
9. ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน

3. สุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งประกอบด้วยดัชนีย่อยทั้งสิ้น 6 ดัชนีย่อย ได้แก่ 1. ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร 2. ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร 3. ระดับความเครียดของพนักงานทั้งองค์กร 4. ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ 5. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และ 6. ความผูกพันในองค์กร

4. การเติบโตหรือคุณภาพผลผลิตขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยดัชนีย่อยทั้งสิ้น 6 ดัชนีย่อย ได้แก่ 1. ผลผลิตแรงงานขององค์กร 2. ผลผลิตรวมขององค์กร 3. จำนวนวันลาของพนักงานที่มีสาเหตุจากอุบัติเหตุ/เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 4. การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ 5. อัตราการลาออกของพนักงาน และ 6. การออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมสันทนาการ

5. แนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างความสุขในองค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2558) ได้มีการพัฒนาเครื่องมือ Happy 8 Menu เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

สร้างสุขในองค์กร ซึ่งรายละเอียดการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ จะค่อนข้างยืดหยุ่น และมีข้อจำกัดน้อยมาก (พศชนัน นิรมิตร ไชยนนท์, 2556) ดังนั้น การพัฒนาความสุขให้ครบทั้ง 8 ประการ ไม่ได้หมายความว่า องค์กรหนึ่ง ๆ ต้องจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรทั้ง 8 มิติ แต่สามารถวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need assessment) และจัดกิจกรรมเฉพาะมิติที่องค์กรยังขาดอยู่ก็ได้ ทั้งนี้การจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร 1 กิจกรรมสามารถสร้างความสุขได้หลายมิติในเวลาเดียวกัน โดยมีแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ดังนี้

#### ตารางที่ 2-1 กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

Happy 8 Menu	กิจกรรม
1. การมีสุขภาพดี (Happy body)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ โภชนาการ การบำบัดความเครียด การลด/ละ/เลิก การสูบบุหรี่และดื่มสุรา</li> <li>2. การตรวจร่างกายประจำปี</li> <li>3. การออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิค การเล่นเกมโยคะ</li> <li>4. การจัดกีฬาประจำปี (Sport day)</li> <li>5. การให้บริการสปอร์ตคลับ</li> <li>6. การจัดกิจกรรมคลายความเครียดจากการทำงาน</li> <li>7. การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม</li> </ol>
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น การไปร่วมบริจาคโลหิต การทำบุญ 9 วัด</li> <li>2. การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร เช่น การจัดกิจกรรมรดน้ำคำหัวหน้าผู้บริหารในวันสงกรานต์</li> <li>3. การทำกิจกรรมพักผ่อนหรือท่องเที่ยวนอกสถานที่ เพื่อให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน</li> <li>4. การให้กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก เช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร</li> <li>5. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมต่าง ๆ</li> </ol>

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Happy 8 Menu	กิจกรรม
<p>2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)</p>	<p>6. การเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง</p> <p>7. การให้เงินช่วยเหลือ/เงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในสภาวะยากลำบาก</p> <p>8. การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการถ่ายทอดทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>9. การจัดเลี้ยงอาหารสำหรับบุคลากร เช่น น้ำดื่มไว้บริการบุคลากร</p> <p>10. การจัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา</p>
<p>3. การผ่อนคลาย (Happy relax)</p>	<p>1. การออกกำลังกายร่วมกัน</p> <p>2. การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่</p> <p>3. การตั้งชมรมตามกลุ่มสนใจ เช่น การปลูกผักสวนครัว การตั้งวงดนตรี การสอนจัดดอกไม้</p> <p>4. การพาบุคลากรไปพักผ่อนและท่องเที่ยวประจำปี เช่น การจัดสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี</p> <p>5. การจัดงานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร</p> <p>6. การจัดห้องสปาใจสำหรับให้บุคลากรคลายความเครียด เช่น ห้องสมุด ห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ</p> <p>7. การจัดตลาดนัดสินค้าราคาประหยัด</p>
<p>4. การหาความรู้ (Happy brain )</p>	<p>1. การฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>2. การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพ การขับขี้อปลอดภัย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>3. การพัฒนาระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง</p> <p>4. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลต่อโดยองค์กรสนับสนุนทุนการศึกษา</p> <p>5. การพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การจัดตั้งห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์และระบบ E-learning</p>

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Happy 8 Menu	กิจกรรม
4. การหาความรู้ (Happy brain )	6. การจัดการความรู้ในองค์กร 7. การพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง เช่น มีการประชุมในสายงาน การแจ้งประเด็นปัญหาที่พบจากการทำงาน โดยมีหัวหน้างานรับฟังด้วยความจริงใจ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน 8. การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี
5. การมีคุณธรรม (Happy soul)	1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน 2. การจัดทำบุญร่วมกันในองค์กร เช่น การจัดทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคีประจำปี การจัดถวายเทียนพรรษาประจำปี 3. การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิวัติ 4. การจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน 5. การจัดตั้งชมรมพุทธศาสนาในองค์กร 6. การสร้างห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิ 7. การจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้เรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money)	1. การจัดโปรแกรมบริหารจัดการหนี้ของบุคลากร โดยร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในวงเงินที่ไม่สูงมาก 2. การเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม 3. การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน เช่น การทำบัญชีครัวเรือนเพื่อจดบันทึกรายรับ – รายจ่าย 4. การซื้อประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพให้แก่บุคลากร 5. การจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร 6. การให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร เช่น การให้รางวัลที่ดึงดูดให้บุคลากรตั้งใจทำงาน 7. การส่งเสริมและฝึกอาชีพเสริมให้แก่บุคลากร เช่น การปลูกพืชผักสวนครัว การจัดกิจกรรมคัดแยกขยะ

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Happy 8 Menu	กิจกรรม
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money)	8. การจัดตลาดนัดโดยให้บุคลากรเป็นผู้ขาย หรือการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่บุคลากร 9. การมอบสิ่งของที่จำเป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย 10. การมอบทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร
7. ครอบครัวที่ดี (Happy family)	1. การเชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาเยี่ยมชมองค์กรและร่วมกิจกรรมขององค์กร เช่น งานวันเด็ก งานวันแม่ 2. การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร 3. การมอบรางวัลให้บุคลากรที่เป็นพ่อ/แม่ ดีเด่น 4. การเพิ่มความรู้อำนาจสำหรับบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลครอบครัว 5. การเยี่ยมบ้านของบุคลากร การร่วมงานฌาปนกิจศพของครอบครัวบุคลากร 6. การให้สวัสดิการ/สินน้ำใจที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว เช่น การแจกอาหารให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการหอพักให้กับบุคลากร 7. การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ หรือการมีบริการรถนักเรียนรับ – ส่งบุตรหลานของบุคลากร 8. การเปิดโอกาสให้บุตรของบุคลากรเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ 9. การจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้บุคลากรจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองอย่างสมดุล สามารถเลิกงานตรงเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น
8. สังคมดี (Happy society)	1. ทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น กิจกรรมปลูกป่า การบริจาคผ้าห่ม การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก 2. การให้บุคลากรกลับไปพัฒนาบ้านเกิด เช่น การไปมอบอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียนชุมชนบ้านเกิด

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Happy 8 Menu	กิจกรรม
8. สังคมดี (Happy society)	3. การสื่อสารกับชุมชนรอบ ๆ องค์กร เพื่อร่วมแก้ปัญหาหรือปรับปรุงในประเด็นที่องค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน 4. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์/การพูดคุยสื่อสารในองค์กร 5. การจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

ที่มา: วิเคราะห์โดยผู้วิจัย ข้อมูลจากพสนนั นรมิตร ไชยนนท์, 2556

สำหรับแนวคิดเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ มีจำกัดในอุตสาหกรรมการโรงแรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ และความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรจากหนังสือ 102 องค์กรหลากหลาย ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของกลุ่มคนหลายฝ่าย ตั้งแต่ฝ่ายแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภาควิชาจิตเวชต่าง ๆ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และองค์กรต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร ในการรวบรวมองค์ความรู้จาก 102 องค์กร ต้นแบบในการสร้างสุข เพื่อให้องค์กรหรือผู้ที่สนใจการสร้างสุขในที่ทำงานสามารถนำไปศึกษาเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่าง การทำงาน และ ความสุขได้ และจากทั้ง 102 องค์กร ที่ให้ความสำคัญกับความสุขของคนในองค์กร ทำให้ทราบว่านิยามของความสุขรวมถึงแนวทางในการสร้างสุขของแต่ละองค์กรนั้นมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกัน สาเหตุนั้นมาจากการที่แต่ละบริษัทนั้นอยู่ในธุรกิจและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่แตกต่างกัน ทำให้บริบทของความสุขและแนวทางในการสร้างสุขนั้นไม่เหมือนกัน แต่สิ่งสำคัญที่เรียกว่า ความสุขขององค์กร โดยรวมนั้นพบว่า เป็นความสุขจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดตาสหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี, 2554) คือ

1. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ๆ มีบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัว มีการทำงานแบบพี่น้อง มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้รูปแบบ

การทำงานนั้นมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน ในการทำงานสามารถสร้างทัศนคติให้พนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับได้

2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กร องค์กรที่มีความสุขจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญทั้งในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม สนับสนุนการช่วยเหลือสังคม และชุมชนสามารถสร้างความสุขจากการให้และการแบ่งปันซึ่งกันและกันได้ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น ๆ

3. ความสุขจากงานที่ทำ คนในองค์กรนั้น ๆ ได้ทำงานที่ตนเองรักหรือเห็นว่ามีความเหมาะสมกับตนเอง เกิดเป็นความสุขในเนื้องานที่ทำ

4. สิ่งที่ได้รับจากองค์กร สถานที่ที่มอบความสุขให้กับคนในองค์กร ได้พนักงานเหล่านั้น จะรู้สึกถึงการยอมรับและการส่งเสริมจากองค์กร ได้รับโอกาสในการเรียนรู้รวมถึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี (2554) ได้สังเกตว่า แนวทางของแต่ละองค์กรนั้นมีความหลากหลายและมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกัน แต่ทุก ๆ องค์กรอาจจะเรียกได้ว่ามีแนวทางตั้งต้นที่เหมือนกัน เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างหัวหน้างานให้เป็นผู้นำที่ดี สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน ใส่ใจและเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เป็นได้ทั้งที่ปรึกษาและผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถสื่อสารให้พนักงานมีใจกับบริษัทควบคู่กับการเลือกใช้เครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม เช่น การพัฒนาทักษะการทำงาน การทำงานเป็นทีม ฯลฯ รวมทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องให้ความสำคัญกับทัศนคติของพนักงาน โดยต้องวางคนให้ถูกกับงาน เลือกคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานนั้น ๆ หรือปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกรักในงานที่ทำ โดยองค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานตามความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้มากที่สุดด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแปลกใหม่ รวมถึงต้องกำหนดรูปแบบการทำงานหรือโครงสร้างองค์กรให้สามารถเข้าถึงกันได้ง่าย สามารถสื่อสารกันได้ง่ายและหลากหลายช่องทางซึ่งระบบหรือรูปแบบในการบริหารจัดการจะต้องพิจารณาไปตามสถานการณ์นั้น โดยต้องคำนึงถึงพนักงานเป็นหลัก ทั้งด้านความปลอดภัย ความเหมาะสม และความต้องการของพนักงาน

นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่กดดันในการทำงานทั้งในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงานต้องสะอาดปลอดภัยและได้มาตรฐาน รวมทั้งจัดให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน โดยต้องสร้างให้เกิดความสัมพันธ์แบบครอบครัวเดียวกัน ไม่กดดันพนักงานถ้าทำผิด แต่จะเน้นวิธีการพูดคุยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวควบคู่ไป การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดี ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำและยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ให้เปลี่ยนความขัดแย้งเป็นความสุขในการทำงาน โดยต้องปลูกฝังให้พนักงานมองว่าความขัดแย้งในงานจะนำมาซึ่งมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงานทุกคน โดยดึงเอาความต่างของคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และถึงสุดท้ายที่ละเอียดไม่ได้ก็คือ การให้แรงจูงใจที่ดีผ่านทางโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมจะต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานและมีระบบสวัสดิการที่สามารถตอบสนองคุณภาพชีวิตและเหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้องค์กรยังควรที่จะให้ความสำคัญกับการให้แรงจูงใจทางบวก ยกย่องและจูงใจให้กระทำดีในองค์กร ได้รับการยอมรับเปรียบเสมือนการซื้อใจพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานทำงานได้ดีก็ควรที่จะยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ฯลฯ เมื่อองค์กรมีพื้นฐานแนวทางการสร้างความสุขที่เป็นระบบแล้วนั้น พบว่าแต่ละองค์กรมีแนวทางการสร้างความสุขที่แตกต่างกันออกไป แม้ในรายละเอียดอาจจะแตกต่าง แต่ทั้งหมดล้วนมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร กล่าวคือผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร โดยต้องสร้างเกิดวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่ดีสองสิ่งนี้จะนำไปสู่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เมื่อรวมเข้ากับแนวทางย่อย ๆ ทั้ง 3 แนวทาง คือ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขทั้งกายและใจ เช่น กิจกรรมสร้างองค์กรสุขภาวะ การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการใช้ชีวิตผ่านทางหลักธรรมและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงทำให้การสร้างความสุขในองค์กรสามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการเพิ่มเติมความสุข ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขทั้งกายและใจ กิจกรรมสร้างองค์กรสุขภาวะดูแลส่งเสริมทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยจะต้องมีส่วนร่วมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร โดยอาจนำแนวคิด Happy 8 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมโดยกิจกรรมจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ซึ่งในแต่ละหัวข้อของ Happy 8 จะทำเรื่องใดมีระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม และเป้าหมายที่ต้องการเป็นอย่างไร โดยจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจตรงกันผ่าน



การสื่อสารในหลายช่องทางก่อนการเริ่มดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อนำกิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปรับทัศนคติให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2. สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน องค์กรจะต้องไม่สร้างภาระในการทำงานให้กับพนักงาน โดยต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ทั้งในการดำเนินกิจกรรมและส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงานรวมทั้งให้อิสระทางความคิดในการทำงานของพนักงานทุกระดับ ทั้งในเรื่องงานกิจกรรมและการปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

3. การปลูกฝังทัศนคติที่ดี เพราะความสุขอันสูงสุดในชีวิตคนเราคือการตั้งมั่นอยู่ในความดี ดังนั้นองค์กรจึงควรปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งอาจใช้หลักธรรมในการพัฒนาจิตใจของบุคลากรควบคู่กับการน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปลูกฝังความดีและคุณธรรมให้กับพนักงาน ปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบต่องาน โดยการช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ด้วย เพราะเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความสุขจากภายในแล้วก็จะยอมที่จะถ่ายทอดความสุขเหล่านั้นออกไปสู่บุคคลอื่น รวมไปถึงสังคมรอบข้าง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้อีกด้วย

ทั้งนี้ จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี (2554) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า แนวทางในการสร้างความสุขนั้นอาจมีหลากหลายเช่นเดียวกับปัจจัยการสร้างความสุขของแต่ละองค์กรที่ย่อมมีความต่างกัน โดยภาพรวมแล้วปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขในองค์กรนั้นมีอยู่ด้วยกัน 8 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ ผู้นำที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขได้นั้น จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน มีความจริงใจและให้ความสำคัญต่อพนักงาน เอาใจใส่พนักงาน เข้าใจพนักงานอย่างแท้จริง สามารถจุดประกายความคิดและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานรวมถึงต้องสามารถสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน สร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้ให้ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือสร้างความมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน ได้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับหัวหน้างานและพนักงานได้รวมทั้งสนับสนุนและเปิดโอกาสในการทำกิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กร โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญและต้องเป็นผู้ที่สรรหาแนวคิดและวิธีการสร้างความสุขในองค์กรเป็นต้น

2. หัวหน้างาน หัวหน้างานเป็นเหมือนผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ แนวทางที่ผู้บริหารปฏิบัติหัวหน้างานก็ต้องปฏิบัติตามและส่งถ่ายไปถึงตัวลูกน้องด้วย โดยจะต้องน่านโยบายต่าง ๆ จากฝ่ายบริหารไปถ่ายทอดสู่พนักงาน หัวหน้างานจะต้องเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความ

เป็นกันเองกับพนักงาน สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ตนเองทำ

3. หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเสมือนตัวกลางในการขับเคลื่อนให้เกิดนโยบายในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้บริหาร หัวหน้างานและองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กร ควรจะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ไม่เอาเปรียบพนักงานและสามารถสร้างการเติบโตร่วมกันอย่างสมดุลได้ เช่น มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความเป็นกันเอง รวมทั้งต้องเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนเองได้

5. ระบบกลไกการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรควรมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นขั้นเป็นตอนเช่น อาจจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านทางคณะกรรมการหรือองค์กรพนักงาน พนักงานมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกฝ่ายสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้โดยอาจผ่านทางคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งหรือองค์กรพนักงานต่าง ๆ โดยจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

7. การสื่อสารต้องมีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมหลากหลายช่องทาง เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะสื่อ เช่น เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

8. สิ่งตอบแทนจากองค์กรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมนั้น ๆ ได้นอกจากนี้ ยังรวมถึงการยอมรับและชื่นชมจากองค์กรด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานเกิดความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายแนวทาง แต่ละองค์กรจะมีแนวทางเช่นไรก็จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการให้องค์กรของตนมุ่งเน้นไปในทิศทางใด บางองค์กรอาจต้องการความสุขแบบพอเพียงหรือองค์กรมีการจัดงานให้ตรงกับความชอบของพนักงาน เพียงเท่านี้องค์กรก็อาจจะกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แล้ว สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์กรไม่จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน แต่ควรเลือกแนวทางให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งรายละเอียดในการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ จะค่อนข้างยืดหยุ่น และมีข้อจำกัดน้อยมาก (พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

## 6. ปัจจัยและแนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

### 6.1 ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข

การทำงานอย่างมีความสุขหรือการสร้างสุขในการทำงานของบุคคล อาศัยองค์ประกอบทั้งจากปัจจัยคุณลักษณะบุคคล และปัจจัยสภาวะแวดล้อมในองค์กรและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่น ส่วนสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาความสมดุลในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้ทำงานสร้างสุขจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการพัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการสร้างสุขในองค์กร (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557)

#### ตารางที่ 2-2 สรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป

ระดับ	ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข	ปัจจัยพัฒนาองค์กรทั่วไป
ปัจจัยระดับบุคคล	การกระทำทางบวก	การกำหนดเป้าหมาย
	มองเห็นคุณค่าของงาน	หน้าที่ ความรับผิดชอบ
	การช่วยเหลือ ความไว้วางใจ	การทำงานเป็นทีม
	การร่วมแรงร่วมใจ	ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม
	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน	การแข่งขัน
	สัมพันธภาพ ความผูกพัน	คนรู้จักกัน
	ความทุ่มเท	ความเป็นเลิศ
ปัจจัยระดับองค์กร	ระบบการจัดการ	ระบบผลตอบแทน มาตรการจูงใจ
	บรรยากาศและสภาพแวดล้อม	ความปลอดภัยในการทำงาน
	กระบวนการสร้างสุขในงาน	กิจกรรมนอกสถานที่
	สุขภาพกายและสุขภาพใจ	การตรวจสอบสุขภาพประจำปี
	ผลลัพธ์และผลผลิตมีคุณภาพ	กำไร บั้นผล

ที่มา: ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557

## 6.2 แนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2557) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

ในที่ทำงานแต่ละแห่ง จำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองทั้งปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของพนักงาน และปัจจัยระดับองค์กร โดยประเด็นที่มีการกล่าวถึงและถือว่ามีผลสำคัญมากต่อการพัฒนามีดังนี้

1. การยอมรับข้อตกลง องค์กรสามารถกำหนดข้อตกลงหรือสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาได้โดยง่าย แต่ยากที่จะสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกัน โดยไม่ใช้การบังคับ หรือทำให้เกิดการยอมรับข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นให้เป็นพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์กร

2. การมีส่วนร่วมทุกระดับ การทำให้ความรู้สึกที่มีกำแพงขวางกั้นหรืออุปสรรคต่าง ๆ หายไป เพื่อให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยน และมีความผูกพันเกิดขึ้นในบุคลากรทุกระดับ

3. ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน การแสดงออกทางบวก เช่น ความคิดเห็น คำพูด ท่าทาง ล้วนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรสร้างสุข ทำให้การแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมเกิดผลดี เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่องาน โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาสู่องค์กร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

4. ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่ามาจากการมองเห็นความหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกที่ดี ตั้งใจที่จะทำ ในที่สุดก็จะเกิดความรักและหวงแหนผลงานที่ประดิษฐ์ขึ้นอย่างประณีตบรรจง เต็มใจ และทุ่มเท ผลงานจึงมักมีคุณภาพสูง ความประทับใจในคุณค่าของงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้ แต่มาจากปัจจัยด้านสภาพสังคมกลุ่มเพื่อน และการกระตุ้นทางความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการสร้างงานนี้มีความสุขสอดแทรกอยู่ระหว่างทาง และปลายทางที่ผลงานปรากฏ

5. ลักษณะของการสื่อสาร นับว่าเป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลต่อการสร้างสุขในองค์กร การสื่อสารที่เชื่อมโยงเข้าถึงบุคลากรทุกระดับมักอาศัยการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ หลากหลายรูปแบบ ทั้งการแสดงท่าทาง การใช้คำพูด การใช้สื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ภาพกิจกรรมของพนักงานและครอบครัว การประกวดร้องเพลง เป็นต้น

จากแนวทางในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขในที่ทำงาน ทำให้พบว่า สิ่งที่วัดได้ สามารถจัดเก็บได้ (what gets measured gets managed) คำกล่าวนี้ถูกต้องเสมอสำหรับนักพัฒนาที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงและต้องการทราบว่าความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพิ่มขึ้นหรือลดลงมากน้อยเพียงใด การวัดความสุขจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของความสุขที่มี

เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปอย่างรวดเร็ว หากเป็นการวัดที่ความรู้สึกรู้สึกของบุคคล การวัดการมีสุขในระดับองค์กรมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบเรียกว่า Company Health Check (2007) สำหรับแนวทางของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาและส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index ซึ่งมีการเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ ([www.happyworkplaceindex.com](http://www.happyworkplaceindex.com)) โดยการตรวจสอบดังกล่าว นำไปสู่กระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ตามแนวคิด MapHR ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร 5 มิติ คือ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) และ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) การพัฒนาความสุขในองค์กรจะเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลักทั้งห้าเป็นหลักคิดในการพัฒนากระบวนการ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557)

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงแรมในภาคตะวันออก

#### 1. ระดับมาตรฐานของโรงแรม

สมาคมยานยนต์ในประเทศไทยอังกฤษ หรือ Automobile Association (AA) และราชยานยนต์สโมสร หรือ Royal Automobile Club (RAC) จัดกลุ่มระดับของโรงแรมแล้วยังนับเป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพของโรงแรมในแต่ละกลุ่มด้วย (รวงทอง ภูระวรรณ์, 2554) ซึ่งการจัดกลุ่มโดยวิธีให้ดาวมีดังนี้

กลุ่มดาวเดียว หมายถึง โรงแรมที่มีขนาดเล็ก มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเฟอร์นิเจอร์ง่ายๆ และพอใช้ มีห้องน้ำ ห้องส้วมเพียงพอในลักษณะของการใช้ร่วมกัน มีบริการอาหารและเครื่องดื่มสำหรับผู้มาพักเท่านั้น บรรยากาศเป็นกันเอง

กลุ่มสองดาว หมายถึง โรงแรมที่ตกแต่งไว้อย่างดีมีระดับห้องพักสูงกว่าระดับดาวเดียว ห้องพักรว้างขึ้น มีห้องน้ำในตัว อาหารมีครบครันขึ้น ไม่บริการอาหารและเครื่องดื่มสำหรับบุคคลภายนอก

กลุ่มสามดาว หมายถึง โรงแรมที่ตกแต่งไว้อย่างดี ห้องพักรว้างขึ้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากขึ้น มีห้องน้ำที่มีอ่างอาบน้ำ มีบริการอาหารและเครื่องดื่มสำหรับบุคคลภายนอก

กลุ่มสี่ดาว หมายถึง โรงแรมขนาดใหญ่ ตกแต่งดีเป็นพิเศษ มาตรฐานสูงในด้านบริการและความสะอาดสบาย มีห้องอาหารมากกว่า 1 ห้อง

กลุ่มห้าดาว หมายถึง โรงแรมขนาดใหญ่ประเภทหรู มีมาตรฐานสากลระดับสูงในทุก ๆ ด้าน คือทั้งด้านห้องพัก ห้องอาหาร การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ทั้งนี้ โรงแรมที่มีการจำแนกโรงแรมตามระดับความหรูหรา โดยใช้สัญลักษณ์ดาว ในการแบ่งระดับ (Star Rating) เป็นการแบ่งระดับมาตรฐานของบริการ ตามราคาและความหรูหรา ดังนี้

1. โรงแรมชั้นเยี่ยม (Deluxe) หรือโรงแรมระดับห้าดาวเป็นโรงแรมระดับหรูที่มีมาตรฐานสากลในระดับสูงสุดในทุกด้าน มีการตกแต่งที่สวยงามทั้งภายนอกและภายใน เพียบพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ครบครัน ห้องพัก มาตรฐานกว้างกว่า 30 ตารางเมตร เต็มสะอาด ขนาดไม่น้อยกว่า 4 ฟุต โททัศน์ขนาด 20 นิ้วขึ้นไป ภายในห้องมีโทรศัพท์ที่สามารถโทรทางไกล/ต่างประเทศได้โดยตรง ตู้เย็น มินิบาร์ ห้องน้ำ ขนาดใหญ่ สุขาภัณฑ์สะอาด มีห้องอาหารซึ่งให้บริการทั้งอาหารไทยและอาหารนานาชาติ ห้องออกกำลังกายที่มีอุปกรณ์มากกว่า 7 ชนิด สระว่ายน้ำ ห้องประชุมใหญ่ที่มีอุปกรณ์ครบถ้วน พร้อมห้องประชุมย่อยอีกไม่น้อยกว่า 4 ห้อง มีระบบการตรวจเช็คความปลอดภัยและอุปกรณ์ ที่ทันสมัย
2. โรงแรมชั้นหนึ่ง (First class) หรือโรงแรมระดับสี่ดาว เป็นโรงแรมที่มีความพร้อมเกือบทุกด้าน มีการตกแต่งที่สวยงาม พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพักมาตรฐานซึ่งกว้างกว่า 24 ตารางเมตร ภายในมีเตียงขนาดไม่น้อยกว่า 3.5 ฟุต ภายในห้องมีโทรศัพท์ที่สามารถโทรทางไกล/ต่างประเทศได้โดยตรง ห้องน้ำมีเครื่องใช้ครบถ้วน มีห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ ศูนย์บริการทางธุรกิจ ห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมย่อยไม่น้อยกว่า 2 ห้อง มีระบบการตรวจเช็ค อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย
3. โรงแรมชั้นสอง (Second class) หรือโรงแรมระดับสามดาว เป็นโรงแรมระดับกลาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกได้มาตรฐาน มีห้องพักขนาดไม่น้อยกว่า 18 ตารางเมตร ห้องน้ำใหญ่ พอสสมควร มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบ บริการอื่น ๆ ที่มี เช่น ห้องประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็น ศูนย์บริการทางธุรกิจ พนักงานมีความรู้ความชำนาญระดับปานกลาง
4. โรงแรมชั้นสาม (Third class) หรือโรงแรมระดับสองดาว เป็นโรงแรมที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกค่อนข้างจำกัด ไม่เน้นความหรูหรา ห้องพักมีขนาดไม่เล็กกว่า 14 ตารางเมตร ใช้เทคโนโลยีระดับปานกลาง มีระบบโทรศัพท์ภายในและการรักษาความปลอดภัยที่ดี
5. โรงแรมชั้นประหยัด (Economy class) เป็นโรงแรมระดับราคาประหยัด ราคาถูก ขนาดห้องพักไม่กว้างมากนัก อาจจะเป็นห้องพักรวมหรือต้องใช้ห้องน้ำรวม มีจำนวนพนักงานไม่มากนัก

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มโรงแรมตั้งแต่ระดับสามดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก เนื่องจากโรงแรมระดับสามดาวขึ้นไป มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงแรมมีความทันสมัย และมีการบริการที่ได้มาตรฐาน (กินรี อินทวงค์, 2551)

## 2. โรงแรมในภาคตะวันออก

เศรษฐกิจภาคตะวันออกสร้างรายได้มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายประเภท ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการค้าชายแดน และยังมีอาณาบริเวณติดกับชายทะเล จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวได้แก่ โรงแรม รีสอร์ท ห้องพัก รวมทั้งสถานตากอากาศ มีความโดดเด่น และกลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ โดยเฉพาะสถานประกอบการธุรกิจประเภทบริการ กลุ่มโรงแรม ก็เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ผู้ประกอบการให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาคตะวันออกเป็นศูนย์รวมที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ซึ่งภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคย่อยทางตะวันออกของประเทศไทย เดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคกลาง อยู่ติดชายฝั่งอ่าวไทยด้านตะวันออก นับเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวมีความโดดเด่นและกลายเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้หลักให้กับภาคตะวันออก ดังนั้นแล้ว อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมบริการที่สำคัญ สามารถสร้างรายได้และนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศได้จำนวนมาก และช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ ซึ่งภาคธุรกิจหนึ่งของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์กัน คือ อุตสาหกรรมการโรงแรม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรม SMEs ไทย, ม.ป.ป.)

สถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการที่อยู่ในภาคตะวันออก โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราด และปราจีนบุรี จำนวนประชากรทั้งสิ้นเท่ากับ 422 โรงแรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ข้อมูล ณ วันที่ 11 มีนาคม 2558)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา ลือภิตินันท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สินค้าอุปโภคบริโภคและสี มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบแปดด้าน ตามแนวคิดขององค์กรสุขภาวะอยู่แล้ว และมีแนวทางในการริเริ่มจัดองค์กรสุขภาวะ 5 ขั้นตอน คือ การจัดหมวดหมู่กิจกรรมสัมพันธ์ตามองค์ประกอบของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในกิจกรรม การวางแผนงานเพื่อพัฒนา กิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ

กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะในกลุ่มคน Gen-Y มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุถึงแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่ถูกเรียกว่า Gen-Y ซึ่งเป็นประเด็นที่สร้างความท้าทายให้กับผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนในรุ่นก่อน ๆ โดยวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรสุขภาวะกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพัน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์กรและเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ แนวทางในการผลักดันให้องค์กรกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่จะเป็นการสร้างความสุขในมุมมองต่าง ๆ ทั้งแปดด้าน ซึ่งองค์กรสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือโครงการรูปแบบต่าง ๆ ได้

ชาคริต สุวรรณนท์ (2556) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาวะสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการขับเคลื่อนแนวคิดการสร้างสุขในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และเพื่อสร้างข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติในการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาวะให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ จากการวิจัยพบว่า นโยบายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่คนในองค์กรต้องตอบสนองปฏิบัติตาม โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้นำนโยบายมาถ่ายทอดสู่ระดับปฏิบัติการ โดยมีหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงรับหน้าที่ในการจัดทำแผนงานและส่งต่อไปยังกรมต่าง ๆ ภายในกระทรวง และภายในกระทรวงจะมีหน่วยงานที่มารองรับแผนงานส่วนกลาง นำมาสู่การทำแผนงานของกรม และส่วนบุคคล ดังนั้น ในการนำแนวคิดด้านองค์กรสุขภาวะสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้น ต้องผลักดันให้เป็นนโยบายองค์กร มีแผนงานและมีงบประมาณรองรับในการทำกิจกรรมพัฒนาองค์กรสุขภาวะ และมีระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

ชัชศันธุ์ วงศ์ประเสริฐ (2556) ศึกษารูปแบบการบริหารพนักงานและแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยกิจกรรมสร้างองค์กรสุขภาวะในองค์กรต้นแบบ ระยะที่ 1 ของจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุข และเพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุขในองค์กรธุรกิจ SMEs ต้นแบบระยะที่ 1 ในจังหวัดเชียงราย ซึ่งเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการและพนักงาน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1. บริษัท นันทวัน (กึ่งคำ) จำกัด 2. บริษัทมารศรี โปรดักส์



จำกัด 3. บ้านหนาว ดาวเดือน รีสอร์ท และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยเจ้าของสถานประกอบการแห่งละ 1 คน พนักงานระดับหัวหน้างานทุกแผนกและพนักงานระดับปฏิบัติ ที่มีบทบาทสำคัญหรือเป็นแกนนำในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะแห่งละ 5 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า รูปแบบและกระบวนการบริหารพนักงาน ด้วยกิจกรรม Happy Workplace ในองค์กรนั้น ช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและความคิดอิสระและสร้างสรรค์ผลงานแก่พนักงานและองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรร่วมกันสร้างองค์กรแห่งความสุข รวมถึงการส่งผลกระทบต่อผลผลิตของสถานประกอบการที่ดีขึ้นตามไปด้วย

มนัสสวาท ศรีงามช้อย (2556) ได้วิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างตัวแบบสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ เป็นผลการศึกษาวิจัยที่เกิดขึ้นภายใต้การปฏิบัติงานตามโครงการ 2 โครงการ ได้แก่ โครงการเพิ่มขีดความสามารถ ผู้การเป็นสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ และโครงการถอดบทเรียนจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพิ่มขีดความสามารถผู้การเป็นสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งโรงพยาบาลดาราภิรมย์ ได้ดำเนินการร่วมกับสถานีดำรงในสังกัดดำรงภูธรภาค 5 จำนวน 52 แห่ง ในระหว่างปี 2552 – 2556 โดยดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างตัวแบบขององค์กรสุขภาวะในระดับสถานีดำรง ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์กรประกอบของกลุ่มในด้านตัวแบบในการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับสถานีดำรง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) ได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเกิดความสุขทั้ง 8 ประการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ยุวศรี อวะภาค และอินทรีรา จันทร์รัฐ (2556) ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของคณะผู้ดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตรัง กระบี่ และพังงา) โดยเลือกศึกษาพื้นที่จังหวัดตรัง เนื่องจากเป็นจังหวัดแรกที่นำร่องการดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กลุ่มจังหวัดอันดามัน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของคณะผู้ดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตรัง กระบี่ และพังงา) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น ร่วมปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจ ทำให้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตรัง กระบี่ และพังงา) สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการฯ จำนวน 1 แผน ประกอบด้วยโครงการขององค์กรนำร่อง จำนวน 9 โครงการ

ดวงเนตร ธรรมกุล (2555) ได้ทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องทั้งจากโลกตะวันตก โลกตะวันออก และการดำเนินงานในประเทศไทย เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะในองค์กร และการที่เกิดสุขภาวะภายในองค์กร ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ควรคำนึงถึง 1. สุขภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2. สุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน รวมทั้งระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร 3. แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และ 4. ช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้ควรมีเครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข สำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กร คือการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน มีนโยบายการสร้างสุขภาวะในองค์กร มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงาน มีโครงสร้างการดำเนินงานและมีการวิเคราะห์งาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน มีการประเมินและกำกับติดตาม มีการใช้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ และมีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสุขภาวะ ทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นองค์กรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อไป

ภัทราวดี มากมี, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, สิริวัชร สิ้นจินดาวงศ, ดวงเนตร ธรรมกุล และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2555) ศึกษาการพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการ เอกชนตามขนาดองค์กรในประเทศไทย วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาและนำมาใช้กำหนดดัชนีองค์กรสุขภาวะ เพื่อสังเคราะห์การเรียนรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบองค์กรสุขภาวะ และเพื่อพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะตามขนาดองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การประเมินองค์กรสุขภาวะควรพิจารณาปัญหาและนำดัชนีวัดองค์กรสุขภาวะสำหรับการประเมินผล สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ความสัมพันธ์กับองค์กรควรจะเป็นการสรุปในแต่ละมิติ ไม่ใช่สรุปเฉพาะมิติทางกายภาพ จิตวิทยา และการอธิบายถึงขนาดและจำนวนพนักงาน และองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ควรพิจารณาถึงผลการลงทุนหรือผลกำไร สำหรับดัชนีวัดควรกำหนดพื้นฐานเป็น 5 มิติ คือ 1. ความสุขของการจัดการที่ดี (Management) 2. ความสุขกับบรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere) 3. ความสุขของการสร้างชีวิต (Process) 4. ความสุขของการมีสุขภาพดี (Health) และ 5. องค์กรสุขภาวะ (Result)

ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) ศึกษาการพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหาร กลุ่มบริหารงานบุคคล และนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพคือ การสัมภาษณ์

ส่วนการวิเคราะห์เชิงปริมาณคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลการวิจัยพบว่า ได้ชุดดัชนีจำนวน 39 ดัชนีย่อย 5 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ มิติที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพกายและและสุขภาพใจ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์ สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 บรรยากาศการทำงาน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพกายและสุขภาพใจ องค์ประกอบที่ 4 การเติบโตหรือคุณภาพผลผลิตขององค์กร

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปังปอน รักอำนวยกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอลตา บุญศิริณะ และวรรณภา อารี (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และเพื่อศึกษาและถอดบทเรียนรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่เป็นสถานประกอบการต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน จำแนกได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1. ครอบครั้ว 2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย 3. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม 4. สังคม 5. ชีวิตการทำงาน และ 6. สุขภาพ โดยองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ องค์ประกอบสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางสังคม

Boehm and Lyubomirsky (2008) ศึกษาความสุขสนับสนุนความสำเร็จทางสายอาชีพได้หรือไม่ การวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างกับ ความสุขที่ลดน้อยกับเพื่อนร่วมงาน ความสุขที่ได้รับเงินจำนวนมาก การแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่มากขึ้น และการให้ความช่วยเหลือมากกว่าการปฏิบัติ โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลต่อผลลัพธ์ในการทำงาน จะเห็นว่าความสุขไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในสถานที่ทำงานแล้ว แต่ความสุขยังมีความสำคัญกับการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำยังส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานด้วย

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กร  
สุขภาพกับความสูงในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากร  
มนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการ  
เชิงสำรวจ (Survey method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทาง  
ในการดำเนินการวิจัย โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในภาค  
ตะวันออก เป็นการศึกษาโรงแรมตั้งแต่ระดับสามดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก เนื่องจากโรงแรม  
ระดับสามดาวขึ้นไปมีสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงแรมมีความทันสมัย และมี  
การบริการที่ได้มาตรฐาน (กินรี อินทวงค์, 2551) โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง  
นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี จำนวนประชากรทั้งสิ้นเท่ากับ 422 โรงแรม

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558) และการสุ่มตัวอย่างในที่นี้ ใช้สถานประกอบการ คือ  
โรงแรมในภาคตะวันออก โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified  
random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ ผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการที่อยู่ใน  
ภาคตะวันออก เป็นกลุ่มผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
สามารถดูแลรับผิดชอบงานระดับองค์กรได้ และผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ด้วย  
ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 260 โรงแรม โดยกำหนดตามเกณฑ์พื้นฐาน  
(Rules of thumb) ซึ่ง Hair, J. F, Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2006) ได้  
เสนอขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีขนาด  
ตัวอย่าง 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้น สำหรับการวิเคราะห์ดังกล่าว ตัวแปรที่  
สังเกตได้มีจำนวน 13 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างที่ 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้  
นอกจากนี้ยังได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation) ซึ่งเป็น  
การวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มธุรกิจประเภทบริการ จำนวน 260 โรงแรม ดังแสดงในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงแรม

จังหวัด	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี	246	152
ปราจีนบุรี	19	12
สระแก้ว	26	16
ระยอง	65	40
จันทบุรี	25	15
ตราด	29	18
นครนายก	12	7
จำนวนรวมทั้งหมด	422	260

ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร แล้วนำมาหาข้อความ (Theme) เพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถาม โดยแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนหลัก ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร

สำหรับการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ จะใช้แบบเลือกตอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงการให้ความคิดเห็นแบบกลาง ๆ ประกอบกับการใช้จำนวนมาตราส่วนที่แบ่งระดับเป็นเลขคู่จะให้ผลที่เที่ยงตรงกว่าเลขคี่ และจำนวนระดับที่ให้เลือกตอบน้อยจะดีกว่าการมีจำนวนระดับให้เลือกมาก (Bendig, 1954; Cronbach, 1950)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้จำนวนระดับมาตราส่วนเป็น 4 ระดับ และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 4 ช่วง ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{\text{number of class}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับ ความความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.75	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.76 - 2.50	เห็นด้วยในระดับค่อนข้างน้อย
2.51 - 3.25	เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก
3.26 - 4.00	เห็นด้วยในระดับมาก

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับ ความสุขในการทำงานระดับองค์กร เพื่อนำมาสร้างคำถามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะที่ได้พัฒนาขึ้น มาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นข้อคำถาม โดยแยกเป็นตัวแปร สำคัญ ๆ เป็นกลุ่ม ๆ ตามกระบวนการสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อให้สะดวกแก่การวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่เขียนข้อความครบทุกตัวแปรแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและปรับแก้จนกว่าจะได้ข้อตกลงร่วมกัน

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาพและเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้าน โครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content validity) จำนวน 3 ท่าน แยกเป็นนักวิชาการ 1 ท่าน และผู้แทนสถานประกอบการ 2 ท่าน โดยมีรายนามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร จวงตระกูล | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด |
| 2. คุณอาทิตย์ อีสโม                 | อดีตอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน                                 |
| 3. คุณพยัพ แจ็งสวัสดิ์              | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด       |

ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของข้อความในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยให้ประเมินในลักษณะ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นจะนำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการแปลผล คือ

ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ จำนวนทั้งสิ้น 46 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 46 ข้อ แบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การมีสุขภาพดี (Happy body)	ข้อ 1 – 11 รวม 11 ข้อ
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)	ข้อ 12 – 16 รวม 5 ข้อ
3. การผ่อนคลาย (Happy relax)	ข้อ 17 – 20 รวม 4 ข้อ
4. การหาความรู้ (Happy brain)	ข้อ 21 – 26 รวม 6 ข้อ
5. การมีคุณธรรม (Happy soul)	ข้อ 27 – 31 รวม 5 ข้อ
6. การจกใช้เงินให้เป็น (Happy money)	ข้อ 32 – 36 รวม 5 ข้อ
7. ครอบครัวที่ดี (Happy family)	ข้อ 37 – 42 รวม 6 ข้อ
8. สังคมดี (Happy society)	ข้อ 43 – 46 รวม 4 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)	ข้อ 47 – 52 รวม 6 ข้อ
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ข้อ 53 – 59 รวม 7 ข้อ

(A: Atmosphere & Environment)

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)	ข้อ 60 – 65 รวม 6 ข้อ
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)	ข้อ 66 – 70 รวม 5 ข้อ
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)	ข้อ 71 – 76 รวม 6 ข้อ

6. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ผู้แทนสถานประกอบการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นจำแนกรายด้าน ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ	
1.1 การมีสุขภาพดี (Happy body)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.71
1.2 การมีน้ำใจงาม (Happy heart)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
1.3 การผ่อนคลาย (Happy relax)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.78
1.4 การหาความรู้ (Happy brain)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.94



- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1.5 การมีคุณธรรม (Happy soul)             | มีค่าความเชื่อมั่น 0.72 |
| 1.6 การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) | มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 |
| 1.7 ครอบครัวที่ดี (Happy family)          | มีค่าความเชื่อมั่น 0.81 |
| 1.8 สังคมดี (Happy society)               | มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 |
2. ความสุขในการทำงานระดับองค์กร
- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 2.1 มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)          | มีค่าความเชื่อมั่น 0.75 |
| 2.2 มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A: Atmosphere) | มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 |
| 2.3 มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)     | มีค่าความเชื่อมั่น 0.71 |
| 2.4 มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)         | มีค่าความเชื่อมั่น 0.89 |
| 2.5 มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)          | มีค่าความเชื่อมั่น 0.71 |

7. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผลและปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษาคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและกระจายแบบสอบถามไปยังสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออก เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของผู้วิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งทางอีเมลล์โดยการส่งแบบสอบถามไปยังสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออก ซึ่งจะระบุในแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบกลับได้ทางไปรษณีย์หรือทาง E-mail ของผู้วิจัย และขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม และเมื่อครบกำหนดหากผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถามและติดตามด้วยตัวเอง และติดตามอีก 2 ครั้งทุก ๆ 15 วัน หากยังไม่ได้ข้อมูลมากพอ ในกรณีที่มีการประชุมประจำเดือนสำหรับกลุ่มผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้พยายามติดตามทวงถามแบบสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องประชุม รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 90 วัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมได้และคัดเลือกชุดข้อมูลที่สมบูรณ์มาจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ทำการลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-ended) การประมวลผลข้อมูลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์การสุภาพะของสถานประกอบการนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์การสุภาพะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับองค์การ ใช้สถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระและชุดของตัวแปรตาม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อสร้างองค์กรสุขภาพกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
df	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
Rc	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล
H1	หมายถึง	การมีสุขภาพดี
H2	หมายถึง	การมีน้ำใจงาม
H3	หมายถึง	การผ่อนคลาย
H4	หมายถึง	การหาความรู้
H5	หมายถึง	การมีคุณธรรม
H6	หมายถึง	การรู้จักใช้เงินให้เป็น
H7	หมายถึง	ครอบครัวที่ดี
H8	หมายถึง	สังคมดี
M	หมายถึง	มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ
A	หมายถึง	มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน
P	หมายถึง	มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข
H	หมายถึง	มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ
R	หมายถึง	มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนสถานประกอบการที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75 สรุปจำแนกตามจำนวน และร้อยละ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 195)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	29.74
หญิง	137	70.26
2. อายุ		
21 – 30 ปี	91	46.90
31 – 40 ปี	71	36.60
41 – 50 ปี	24	12.40
มากกว่า 50 ปี	8	4.10
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	9	4.60
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	64.60
ปริญญาโท	55	28.20
ปริญญาเอก	5	2.60
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	15.90
5-10 ปี	116	59.50
11-15 ปี	21	10.80
มากกว่า 15 ปี	27	13.80

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนพนักงาน		
ต่ำกว่า 50 คน	15	7.70
51 – 200 คน	150	76.90
201 คนขึ้นไป	30	15.40
6. สถานที่ตั้ง		
สระแก้ว	13	6.70
ปราจีนบุรี	6	3.10
ชลบุรี	115	59.30
ระยอง	26	13.40
จันทบุรี	14	7.20
ตราด	15	7.70
นครนายก	5	2.60
7. สัญชาติผู้ประกอบการ		
สัญชาติไทย	123	63.10
ต่างชาติ	10	5.10
ร่วมลงทุนระหว่างสัญชาติไทย และต่างชาติ	62	31.80

จากตารางที่ 4-1 แสดงถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนสถานประกอบการของโรงแรม ในภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 195 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน (ร้อยละ 70.26) และเป็นเพศชายจำนวน 58 คน (ร้อยละ 29.74) ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 46.90) รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 36.60) ตามด้วยอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 12.40) และมีอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 4.10) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 126 คน (ร้อยละ 64.60) รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน (ร้อยละ 28.20)

มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.60) และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวนเพียง 5 คน (ร้อยละ 2.60) ตามลำดับ ส่วนในด้านประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 59.50) รองลงมา มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 15.90) มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.80) และมีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.80) ตามลำดับ ด้านข้อมูลของสถานประกอบการพบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน ระหว่าง 51-200 คน (ร้อยละ 76.90) รองลงมา มีจำนวน 201 คนขึ้นไป (ร้อยละ 15.40) และมีจำนวน ต่ำกว่า 50 คน (ร้อยละ 7.70) ตามลำดับ โดยมีสถานที่ตั้งส่วนใหญ่ที่จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 59.30) รองลงมา จังหวัดระยอง (ร้อยละ 13.40) จังหวัดตราด (ร้อยละ 7.70) จังหวัดจันทบุรี (ร้อยละ 7.20) จังหวัดสระแก้ว (ร้อยละ 6.70) จังหวัดปราจีนบุรี (ร้อยละ 3.10) และจังหวัดนครนายก (ร้อยละ 2.60) ตามลำดับ ทั้งนี้ สัญชาติของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย (ร้อยละ 63.10) รองลงมา เป็นการร่วมลงทุนระหว่างสัญชาติไทยและต่างชาติ (ร้อยละ 31.80) และต่างชาติ (ร้อยละ 5.10) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ และความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้าง องค์กรสุขภาวะโดยกิจกรรมสร้างสุข 8 ประการ และความสุขในการทำงานระดับองค์กรของ โรงแรมในภาคตะวันออก นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-2 ถึงตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อ สร้างองค์กรสุขภาวะ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การมีสุขภาพดี (H1)	3.27	0.39	มาก
การมีน้ำใจงาม (H2)	3.23	0.44	ค่อนข้างมาก
การผ่อนคลาย (H3)	3.16	0.49	ค่อนข้างมาก
การหาความรู้ (H4)	3.33	0.57	มาก
การมีคุณธรรม (H5)	3.11	0.59	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การรู้จักใช้เงินให้เป็น (H6)	3.13	0.50	ค่อนข้างมาก
ครอบครัวที่ดี (H7)	3.12	0.54	ค่อนข้างมาก
สังคมดี (H8)	3.28	0.42	มาก
รวม	3.20	0.37	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.20$ ,  $SD = 0.37$ ) เกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาพตามแนวทางความสุข 8 ประการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ ด้านสังคมดี ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.42$ ) และการมีสุขภาพดี ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.39$ ) ส่วนด้านที่มีความเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การมีน้ำใจงาม ( $\bar{X} = 3.23$ ,  $SD = 0.44$ ) รองลงมา คือ การผ่อนคลาย ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.49$ ) การรู้จักใช้เงินให้เป็น ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.50$ ) ด้านครอบครัวที่ดี ( $\bar{X} = 3.12$ ,  $SD = 0.54$ ) และการมีคุณธรรม ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = 0.59$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีสุขภาพดี ( $n = 195$ )

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การมีสุขภาพดี (H1)			
1. กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โภชนาการ	3.17	0.64	ค่อนข้างมาก
2. กิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี	3.42	0.56	มาก
3. กิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิก การเล่นโยคะ	3.15	0.69	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
4. กิจกรรมกีฬาประจำปี	3.45	0.56	มาก
5. การบริการสปอร์ตคลับ	3.23	0.66	ค่อนข้างมาก
6. การส่งเสริมให้มีห้องอาหารที่ได้มาตรฐาน	3.27	0.69	มาก
7. กิจกรรมการปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อพนักงาน	3.16	0.68	ค่อนข้างมาก
8. กิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด	3.22	0.64	ค่อนข้างมาก
9. การสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ในการทำงาน	3.27	0.63	มาก
10. กิจกรรมการประกวด 5 ส	3.28	0.65	มาก
11. กิจกรรมการซ้อมแผนอัคคีภัย	3.40	0.54	มาก
รวม	3.27	0.39	มาก

จากตารางที่ 4-3 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.39$ ) ด้านการมีสุขภาพดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมกีฬาประจำปี ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.56$ ) รองลงมา กิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.56$ ) กิจกรรมการซ้อมแผนอัคคีภัย ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.54$ ) กิจกรรมการประกวด 5 ส ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.65$ ) กิจกรรมการส่งเสริมให้มีห้องอาหารที่ได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.69$ ) กิจกรรมการสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.63$ ) การบริการสปอร์ตคลับ ( $\bar{X} = 3.23$ ,  $SD = 0.66$ ) กิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.64$ ) กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โภชนาการ ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.64$ ) กิจกรรมการปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อพนักงาน ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.68$ ) และกิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิก การเล่น โยคะ ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.69$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีน้ำใจงาม (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การมีน้ำใจงาม (H2)			
12. กิจกรรมพบปะผู้บริหาร	3.24	0.62	ค่อนข้างมาก
13. การให้กำลังใจบุคลากรเช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร	3.15	0.75	ค่อนข้างมาก
14. การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร	3.30	0.59	มาก
15. กิจกรรมการบริจาคโลหิต	3.22	0.55	ค่อนข้างมาก
16. กิจกรรมการรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่นๆ	3.27	0.64	มาก
รวม	3.23	0.44	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-4 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.23$ ,  $SD = 0.44$ ) ด้านการมีน้ำใจงาม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมากิจกรรมการรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่นๆ ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.64$ ) กิจกรรมพบปะผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $SD = 0.62$ ) และการให้กำลังใจบุคลากรเช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านการผ่อนคลาย (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การผ่อนคลาย (H3)			
17. กิจกรรมการพาบุคลากรไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี	3.27	0.64	มาก

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
18. การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร	3.25	0.61	ค่อนข้างมาก
19. การจัดสถานที่เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ	3.00	0.76	ค่อนข้างมาก
20. การจัดมุมพักผ่อนอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน	3.13	0.70	ค่อนข้างมาก
รวม	3.16	0.49	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-5 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านการผ่อนคลาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมการพานุเคราะห์ไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.64$ ) รองลงมาการจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร ( $\bar{X} = 3.25$ ,  $SD = 0.61$ ) การจัดมุมพักผ่อนอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.70$ ) และการจัดสถานที่เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ ( $\bar{X} = 3.00$ ,  $SD = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ด้านการหาความรู้ ( $n = 195$ )

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การหาความรู้ (H4)			
21. การฝึกอบรมบุคลากรในที่ทำงาน หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก	3.37	0.56	มาก
22. กิจกรรมการให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น การจับชีพจรลดภัย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	3.33	0.74	มาก
23. การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.38	0.61	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
24. การพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching)	3.36	0.55	มาก
25. กิจกรรมการพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์ และระบบ E-learning	3.21	0.73	ค่อนข้างมาก
26. การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ	3.33	0.74	มาก
รวม	3.33	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-6 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.57$ ) ด้านการหาความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมา การฝึกอบรมบุคลากรในที่ทำงาน หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $SD = 0.56$ ) การพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.55$ ) และกิจกรรมการพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์ และระบบ E-learning ( $\bar{X} = 3.21$ ,  $SD = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านการมีคุณธรรม ( $n = 195$ )

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การมีคุณธรรม (H5)			
27. กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา เพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน	3.17	0.70	ค่อนข้างมาก
28. กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคี การจัดถวายเทียนพรรษา	3.12	0.69	ค่อนข้างมาก
29. กิจกรรมการจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน	3.05	0.78	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
30. การมีสถานที่สำหรับสวดมนต์และนั่งสมาธิ	3.05	0.84	ค่อนข้างมาก
31. กิจกรรมการทำบุญร่วมกันนอกสถานที่	3.15	0.63	ค่อนข้างมาก
รวม	3.11	0.59	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-7 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = 0.59$ ) ด้านการมีคุณธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนาเพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมา คือ กิจกรรมการทำบุญร่วมกันนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.63$ ) กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคี การจัดถวายเทียนพรรษา ( $\bar{X} = 3.12$ ,  $SD = 0.69$ ) และกิจกรรมการจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น ( $n = 195$ )

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
การรู้จักใช้เงินให้เป็น (H6)			
32. การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากร	3.29	0.70	มาก
33. การจัดให้มีการเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม	3.02	0.66	ค่อนข้างมาก
34. กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน	3.13	0.69	ค่อนข้างมาก
35. กิจกรรมการมอบสิ่งของที่จำเป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย	3.12	0.62	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
36. การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์กร	3.11	0.74	ค่อนข้างมาก
รวม	3.13	0.50	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-8 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.50$ ) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉิน แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมาคือกิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.69$ ) กิจกรรมการมอบสิ่งของที่เป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย ( $\bar{X} = 3.12$ ,  $SD = 0.62$ ) และการจัดให้มีการเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านครอบครัวที่ดี (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
ครอบครัวที่ดี (H7)			
37. กิจกรรมที่เชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาร่วมงาน เช่น งานวันเด็ก งานวันแม่	3.14	0.62	ค่อนข้างมาก
38. การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร	3.29	0.76	มาก
39. กิจกรรมการเยี่ยมบ้านของบุคลากร	3.01	0.84	ค่อนข้างมาก
40. การร่วมงานในโอกาสสำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพของครอบครัวบุคลากร	3.29	0.52	มาก
41. การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรบุคลากรในองค์กร	3.04	0.78	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
42. การจัดให้มีบริการรถนักเรียนรับ – ส่งบุตรหลานของบุคลากร	2.96	0.75	ค่อนข้างมาก
รวม	3.12	0.54	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-9 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.12$ ,  $SD = 0.54$ ) ด้านครอบครัวที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมา คือ การร่วมงานในโอกาสสำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพของครอบครัวบุคลากร ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.52$ ) กิจกรรมที่เชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาร่วมงาน เช่น งานวันเกิด งานวันแม่ ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $SD = 0.62$ ) และการจัดให้มีบริการรถนักเรียนรับ – ส่งบุตรหลานของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.96$ ,  $SD = 0.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม  
สร้างความสุข 8 ประการ ด้านสังคม (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
สังคมดี (H8)			
43. กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การปลูกป่า การเลี้ยง อาหารกลางวันเด็ก	3.18	0.57	ค่อนข้างมาก
44. กิจกรรมการสื่อสารกับชุมชนโดยรอบ	3.16	0.61	ค่อนข้างมาก
45. กิจกรรมการพูดคุยสื่อสารในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบ แรงงานสัมพันธ์	3.31	0.62	มาก

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
46. กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับ ในองค์กร	3.45	0.57	มาก
รวม	3.28	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-10 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.42$ ) ด้านสังคมดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ กิจกรรมการพูดคุยสื่อสารในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 0.62$ ) กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การปลูกป่า การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = 0.57$ ) และกิจกรรมการสื่อสารกับชุมชนโดยรอบ ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M)	3.27	0.47	มาก
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A)	3.27	0.41	มาก
มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P)	3.26	0.46	มาก
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H)	3.27	0.49	มาก
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R)	3.33	0.43	มาก
รวม	3.28	0.40	มาก

จากตารางที่ 4-11 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.40$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.43$ ) รองลงมา คือ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.47$ ) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.41$ ) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.49$ ) และ มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M)			
47. การมีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตาม กฎหมายแรงงาน	3.17	0.66	ค่อนข้างมาก
48. การมีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน	3.27	0.68	มาก
49. การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ	3.33	0.54	มาก
50. การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน	3.35	0.59	มาก
51. การมีระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน	3.26	0.66	มาก
52. การมีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน	3.25	0.64	ค่อนข้างมาก
รวม	3.27	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-12 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.47$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีระบบการ จัดสวัสดิการพนักงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.54$ ) การมีนโยบายคุ้มครอง



พนักงานตามกฎหมายแรงงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.68$ ) และการมีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A)			
53. การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	3.24	0.64	ค่อนข้างมาก
54. การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น	3.34	0.55	มาก
55. การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน	3.33	0.60	มาก
56. การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.30	0.61	มาก
57. การดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเกิดกำลังใจในการทำงาน	3.15	0.60	ค่อนข้างมาก
58. การร่วมพัฒนาชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	3.25	0.50	ค่อนข้างมาก
59. การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ หรือพิการ	3.28	0.55	มาก
รวม	3.27	0.41	มาก

จากตารางที่ 4-13 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.41$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมาคือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.60$ ) การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = 0.61$ ) และการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเกิดกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.60$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P)			
60. การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายขององค์กร สร้างสุข	3.25	0.64	ค่อนข้างมาก
61. การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร	3.28	0.58	มาก
62. การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร	3.31	0.64	มาก
63. การตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมสร้างสุข ในองค์กร	3.22	0.57	ค่อนข้างมาก
64. การมีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุข ในองค์กร	3.24	0.59	ค่อนข้างมาก
65. การมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการ จัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	3.26	0.58	มาก
รวม	3.26	0.46	มาก

จากตารางที่ 4-14 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.46$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 0.64$ ) รองลงมา คือ การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.58$ ) การมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.58$ ) และการตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.57$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการ  
ทำงานระดับองค์กร มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H)			
66. การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง	3.31	0.55	มาก
67. การไม่มีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน	3.30	0.55	มาก
68. การสำรวจระดับความสุขของพนักงาน	3.21	0.67	ค่อนข้างมาก
69. การสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	3.28	0.63	มาก
70. การสำรวจระดับความเครียดของพนักงาน	3.25	0.69	ค่อนข้างมาก
รวม	3.27	0.49	มาก

จากตารางที่ 4-15 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.49$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมา คือ การไม่มีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = 0.55$ ) การสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.63$ ) และ การสำรวจระดับความสุขของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.21$ ,  $SD = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการ  
ทำงานระดับองค์กร มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R)			
71. การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับ ในสังคม	3.36	0.58	มาก

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	$\bar{X}$	SD	แปลความ
72. การที่องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น	3.35	0.59	มาก
73. การที่อุบัติเหตุจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงานลดลง	3.33	0.57	มาก
74. การที่ต้นทุนการผลิตลดลง	3.26	0.58	มาก
75. อัตราการลาออกลดลง	3.28	0.62	มาก
76. การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข	3.40	0.57	มาก
รวม	3.33	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-16 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.43$ ) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ การที่อุบัติเหตุจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงานลดลง ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.57$ ) อัตราการลาออกลดลง ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.62$ ) และ การที่ต้นทุนการผลิตลดลง ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.58$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของ โรงแรมในภาคตะวันออก

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของ โรงแรมในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของ โรงแรมในภาคตะวันออก และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของ โรงแรมในภาคตะวันออก โดยผลการวิเคราะห์นำเสนอ ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์การสุขภาพ  
กับตัวแปรด้านความสนใจในการทำงานระดับองค์กรของโรงพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Pearson Correlation													
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	M	A	P	R	
H1	1.00												
H2	0.61*	1.00											
H3	0.53*	0.56*	1.00										
H4	0.25*	0.30*	0.53*	1.00									
H5	0.28*	0.40*	0.52*	0.48*	1.00								
H6	0.37*	0.30*	0.57*	0.49*	0.63*	1.00							
H7	0.34*	0.39*	0.59*	0.49*	0.70*	0.74*	1.00						
H8	0.27*	0.39*	0.42*	0.43*	0.51*	0.54*	0.60*	1.00					
M	0.57*	0.52*	0.54*	0.25*	0.25*	0.40*	0.27*	0.23*	1.00				
A	0.57*	0.48*	0.56*	0.33*	0.39*	0.43*	0.35*	0.29*	0.71*	1.00			
P	0.49*	0.48*	0.55*	0.40*	0.48*	0.58*	0.46*	0.44*	0.60*	0.76*	1.00		
H	0.53*	0.45*	0.53*	0.32*	0.35*	0.40*	0.33*	0.31*	0.64*	0.78*	0.71*	1.00	
R	0.53*	0.50*	0.55*	0.33*	0.34*	0.37*	0.31*	0.29*	0.67*	0.72*	0.69*	0.74*	1.00

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4-17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.60 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.74 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับกลุ่มตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดมีค่าเป็นศูนย์ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกัน และเหมาะสำหรับการวิเคราะห์คาโนนิคอลลในขั้นตอนต่อไป

สำหรับการประเมินความเหมาะสมของฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่เจาะผล Hancock (2006 อ้างถึงใน พรพรรณ สมบูรณ์, 2552) กล่าวว่าคาโนนิคอลลฟังก์ชันใดมีความเหมาะสมที่จะแปลผลหรือไม่นั้นพิจารณาจาก 1. ทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ และ 2. การวิเคราะห์ค่าไอเกนของแต่ละคาโนนิคอลลฟังก์ชัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลไปหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลโดยผลการวิเคราะห์นำเสนอตั้งตารางที่ 4-18

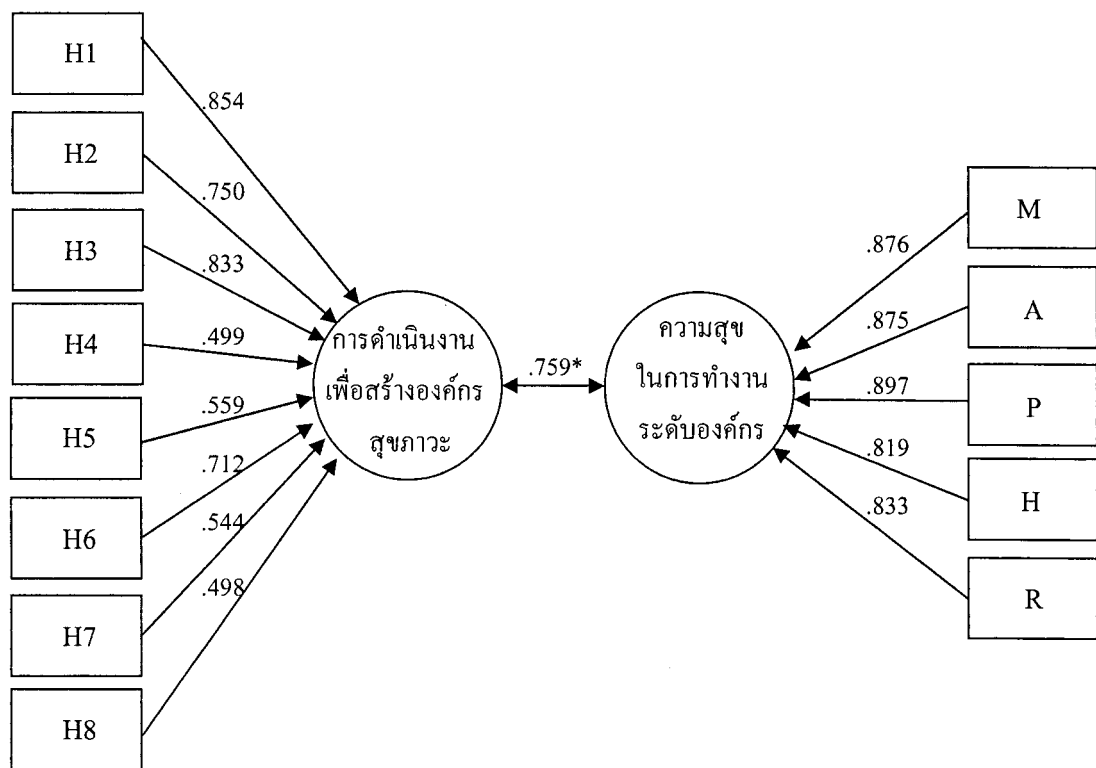
ตารางที่ 4-18 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล ค่าไอเกน และสถิติทดสอบ

canonical function	canonical correlation (Rc)	canonical Rc <sup>2</sup>	Wilk's lamda $\lambda$	chi-square	df	sig
1	0.759	0.576	0.314	214.191	40	0.000*

\*p < .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมดี และอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างตัวแปร 2 ชุดนี้ในระดับมาก (canonical = 0.759) ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพที่ 4-1 โมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

จากภาพที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การมีสุขภาพดี (H1) ( $r = .854$ ) รองลงมาได้แก่ การผ่อนคลาย (H3) ( $r = .833$ ) การมีน้ำใจงาม (H2) ( $r = .750$ ) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (H6) ( $r = .712$ ) การมีคุณธรรม (H5) ( $r = .559$ ) ครอบครัวยุติธรรม (H7) ( $r = .544$ ) การหาความรู้ (H4) ( $r = .499$ ) และสังคมดี (H8) ( $r = .498$ ) ตามลำดับ

ในส่วนของความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก มีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P) ( $r = .897$ ) รองลงมาได้แก่ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M) ( $r = .876$ ) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A) ( $r = .875$ ) มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R) ( $r = .833$ ) และ มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H) ( $r = .819$ ) ตามลำดับ

แสดงให้เห็นว่า การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมดี กับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ได้ฟังก์ชันคาโนนิกอล 1 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิกอลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $R_c = 0.759$ ) ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์สูงกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ ผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการที่อยู่ในภาคตะวันออก เป็นกลุ่มผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถดูแลรับผิดชอบงานระดับองค์กรได้ และผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ด้วย โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี การสุ่มตัวอย่างในที่นี้ ใช้สถานประกอบการ คือ โรงแรมภาคตะวันออก โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 260 โรงแรม โดยกำหนดตามเกณฑ์พื้นฐาน (Rules of thumb) ซึ่ง Hair , J . F, Black, W . C., Babin, B . J. and Anderson, R . E. (2006) ได้เสนอขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีขนาดตัวอย่าง 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้น สำหรับการวิเคราะห์ดังกล่าว ตัวแปรที่สังเกตได้ มีจำนวน 13 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างที่ 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.26 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50 ข้อมูลของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 51-200 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 โดยมีสถานที่ตั้งส่วนใหญ่ที่จังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมา จังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 13.40 จังหวัดตราด คิดเป็นร้อยละ 7.70 จังหวัดจันทบุรี คิดเป็นร้อยละ 7.20 จังหวัดสระแก้ว คิดเป็นร้อยละ 6.70 จังหวัดปราจีนบุรี คิดเป็นร้อยละ 3.10 และจังหวัดนครนายก คิดเป็นร้อยละ 2.60 ทั้งนี้ สัญชาติของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย คิดเป็นร้อยละ 63.10

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการหาความรู้ มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ด้านสังคมดี การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การรู้จักใช้เงินให้เป็น ด้านครอบครัวที่ดี และการมีคุณธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านการมีสุขภาพดี พบว่าข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมกีฬาประจำปี ด้านการมีน้ำใจงาม ได้แก่ การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร ด้านการผ่อนคลาย ได้แก่ กิจกรรมการพานักวิชาการไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี ด้านการหาความรู้ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการมีคุณธรรม ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนาเพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น ได้แก่ การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากร ด้านครอบครัวที่ดี ได้แก่ การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร และด้านสังคมดี ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร รองลงมา คือ รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ และมิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ ได้แก่ การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน ได้แก่ การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ได้แก่ การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ ได้แก่ การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ได้แก่ การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.60 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.74 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ กับกลุ่มตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดมีค่าเป็นศูนย์ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนคิออลระหว่างชุดตัวแปรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลจากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์สูงกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ โดยภาพรวมของการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะให้ความเห็นว่าสามารถสร้างความสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนัสวาทศรีงามช้อย (2556) ที่วิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างตัวแบบสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ พบว่าองค์ประกอบของคู่มือในด้านตัวแบบในการสร้างองค์กร

สุขภาวะในระดับสถานีดำรง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิด การสร้างองค์กรสุขภาวะได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเกิดความสุขทั้ง 8 ประการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมใน ภาคตะวันออก โดยภาพรวมให้ความเห็นว่าสามารถสร้างความสุขในการทำงานระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีองค์กร สุขภาวะ โดยผลการวิจัยพบว่า ได้ชุดดัชนีจำนวน 39 ดัชนีย่อย 5 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ มิติที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพกายและและสุขภาพใจ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์ สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 บรรยากาศการทำงาน องค์ประกอบที่ 2 การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพกายและสุขภาพใจ องค์ประกอบที่ 4 การเติบโตหรือ คุณภาพผลผลิตขององค์กร นอกจากนี้งานวิจัยดังกล่าว ยังได้สอดคล้องกับภัทราวดี มากมี, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, สิรินธร สิ้นจินดาวงศ, ดวงเนตร ธรรมกุล และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการเอกชนตามขนาดองค์กรในประเทศไทย พบว่า การประเมินองค์กรสุขภาวะควรพิจารณาปัญหาและนำดัชนีวัดองค์กรสุขภาวะสำหรับการ ประเมินผล สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ความสัมพันธ์กับองค์กรควรจะเป็นการสรุปในแต่ละมิติ ไม่ใช่สรุปเฉพาะมิติทางกายภาพ จิตวิทยา และการอธิบายถึงขนาดและจำนวนพนักงาน และ องค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ควรพิจารณาถึงผลการลงทุนหรือผลกำไร สำหรับดัชนีวัดควรกำหนด พื้นฐานเป็น 5 มิติ คือ 1. ความสุขของการจัดการที่ดี (Management) 2. ความสุขกับบรรยากาศ ในการทำงาน (Atmosphere) 3. ความสุขของการสร้างชีวิต (Process) 4. ความสุขของการมี สุขภาพดี (Health) และ 5. องค์กรสุขภาวะ (Result)

จากงานวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2556) กล่าวว่า แนวทางการสร้างความสุขในองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายแนวทาง แต่ละองค์กรจะมี แนวทางเช่น ไรก็จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการให้องค์กรของตนมุ่งเน้นไปใน ทิศทางใด บางองค์กรอาจต้องการความสุขแบบพอเพียง หรือองค์กรมีการจัดงานให้ตรงกับ ความชอบของพนักงาน เพียงเท่านั้นองค์กรก็อาจจะกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แล้ว สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์กรไม่จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน แต่ควรเลือก แนวทางให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งรายละเอียดใน

การจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ จะค่อนข้างยืดหยุ่น และมีข้อจำกัดน้อยมาก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของจุมพาส แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี (2554) โดยกล่าวไว้ว่า นิยามของความสุขรวมถึงแนวทางในการสร้างสุขของแต่ละองค์กรนั้นมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกัน สาเหตุนี้มาจากการที่แต่ละบริษัทนั้นอยู่ในธุรกิจและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่แตกต่างกัน ทำให้บริบทของความสุขและแนวทางในการสร้างสุขนั้นไม่เหมือนกัน แต่สิ่งสำคัญที่เรียกว่า ความสุขขององค์กรโดยรวมนั้นพบว่า เป็นความสุขจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ๆ มีบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัว มีการทำงานแบบพี่น้อง มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้รูปแบบการทำงานนั้นมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน ในการทำงานสามารถสร้างทัศนคติให้พนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยภาพรวมของความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน ให้ความเห็นว่าสามารถสร้างความสุขในการทำงานระดับองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กร องค์กรที่มีความสุขจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญทั้งในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม สนับสนุนการช่วยเหลือสังคม และชุมชนสามารถสร้างความสุขจากการให้และการแบ่งปันซึ่งกันและกันได้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยภาพรวมของความสุขในการทำงานระดับองค์กร ทั้งในมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการและมิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน

3. ความสุขจากงานที่ทำ คนในองค์กรนั้น ๆ ได้ทำงานที่ตนเองรักหรือเห็นว่ามีความเหมาะสมกับตนเอง เกิดเป็นความสุขในเนื้องานที่ทำ และ 4. สิ่งที่ได้รับจากองค์กร สถานที่ที่มอบความสุขให้กับคนในองค์กรได้พนักงานเหล่านั้นจะรู้สึกถึงการยอมรับและการส่งเสริมจากองค์กร ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษากองกัวาน ยอดวิเศษศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะในกลุ่มคน Gen-Y ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพัน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์กรและเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

แนวทางในการผลักดันให้องค์กรกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสร้าง

คำตอบแทนที่เหมาะสม แต่จะเป็นการสร้างความสุขในมุมมองต่าง ๆ ทั้งเปิดด้าน ซึ่งองค์กรสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือโครงการรูปแบบต่าง ๆ ได้

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการนั้น ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

1.1 การมีสุขภาพดี องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี จัดกิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี และจัดกิจกรรมการซ้อมแผนอัคคีภัยในองค์กร

1.2 การผ่อนคลาย องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมการพาศุภเคราะห์ไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี จัดกิจกรรมเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร และการจัดมุมพักผ่อนอื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน

1.3 การมีน้ำใจงาม องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร จัดกิจกรรมการรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่น ๆ และจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร

ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ นอกจากนี้แล้วการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุขข้างต้น ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ สามารถพัฒนาแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเกิดความสุขทั้ง 8 ประการ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกนั้น ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

2.1 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข องค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร และการมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

2.2 สุขด้วยการจัดการ องค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และการมีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน

2.3 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน องค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้ ในแต่ละองค์กรจะมีการดำเนินงานในบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเสนอแนะว่าผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ ควรนำดัชนีสุขภาวะระดับองค์กรไปเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กร ปรับปรุงคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในโรงแรมภาคตะวันออก โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราด และปราจีนบุรี เท่านั้น ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความสุขในการทำงานระดับองค์กรในภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคใต้ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะต่อไป

## บรรณานุกรม

กฤติน กุลเพ็ง. (2552). การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2558). รายชื่อ โรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เข้าถึงได้จาก

<http://thai.tourismthailand.org/about-tat>

กนิรี อินทวงค์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การและ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงแรมจังหวัดเชียงใหม่. งานวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัญวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่ง

ความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. *WMS Journal of Management Walailak University*,  
3(2), 1 – 10.

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (2554). บทความ เรื่อง การสร้างความสุขในที่ทำงาน (*Happy Workplace*).

เข้าถึงได้จาก [http://www2.tsu.ac.th/health\\_sci/main/files\\_sec3/3148074848201248%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%20\(Happy%20Workplace\)%20\(2554\).pdf](http://www2.tsu.ac.th/health_sci/main/files_sec3/3148074848201248%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%20(Happy%20Workplace)%20(2554).pdf)

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2553). รายงานสรุปผลการประเมินภายในแผนงานสุขภาวะ

องค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุน  
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2554). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย *Happy*

*Workplace Index*. กรุงเทพฯ: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2554). ผลการพัฒนาดัชนีและโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับ

องค์กร. โครงการคู่มือสำรวจสุขภาวะระดับองค์กร; 22 พฤศจิกายน 2553 - 6 เมษายน  
2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).



- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2554). *องค์กรสุขภาพกับความรับผิดชอบต่อสังคม*. เข้าถึงได้จาก [http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/knowledgefiles/1\\_\\_9.pdf](http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/knowledgefiles/1__9.pdf)
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2554). *102 องค์กรหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สองขาครีเอชัน.
- ชาคริต สุวรรณนท์. (2556). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาพสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). Happy 8 คัมภีร์ความสุขยุคใหม่. *วารสารการบริหารตน*, 29(1), 18-21.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *ความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผ่นพับ.
- ชัชศัณฐ์ วงศ์ประเสริฐ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย Happy Workplace ในองค์กรธุรกิจ SMEs จากองค์กรต้นแบบระยะที่ 1 ของจังหวัดเชียงราย*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธวัชชัย เลียงประเสริฐ. (2556). *การประเมินระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ด้วย Happy Workplace*. การศึกษาส่วนบุคคล, นักปกครองระดับสูง (นปส.), มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- บำรุง สารีบุตร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฉินิพนิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร. (2555). *10 องค์กรต้นแบบ Happy Workplace จังหวัดเชียงใหม่ องค์กรความสุขต่อยอดการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. เชียงใหม่: ลมเหนือ.
- พชชนัน นิรมิตไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ. (2556). *เรื่องสร้างสรรค์ สีนสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

- พอลตา บุญยธีระณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- มนัสสวาท ศรีงามซ้อย. (2556). *การพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างตัวแบบสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวศรี อวะภาค และ อินทิรา จันทร์ฐ์. (2556). *กระบวนการมีส่วนร่วมของคณะผู้ดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตังกรปะบี้ และพังงา)*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวงทอง ฐระวรรณ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงแรมรีสอร์ทในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รศรินทร์ เกรย์, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, เรวดี สุวรรณนพเก้า และภูวไนย พุ่มไทรทอง. (2551). *ดัชนีวัดความสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. นนทบุรี: สหพัฒนไฟศาล.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). *แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก*. *Journal of Management Sciences*, 31 (1), 1-14.
- วิจิต อุตสาหจิต และจุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). *องค์กรแห่งความสุขกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม*. *Nida Development Journal*, 53 (1/2013), 1.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2556). *อุตสาหกรรมก่อสร้างในภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก [http://www.kasikornbank.com/SME/PublishingImages/Seminar/KSME\\_Analysis\\_01042556.pdf](http://www.kasikornbank.com/SME/PublishingImages/Seminar/KSME_Analysis_01042556.pdf).
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *123 ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (ม.ป.ป.). *อัตลักษณ์ SMEs ไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://122.155.9.68/indentity/index.php/central-east>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *งานได้ผล คนเป็นสุข Healthy Organization Healthy Productivity*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2553). *แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.happy8workplace.com/\(10/03/2015\)](http://www.happy8workplace.com/(10/03/2015)).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2558). *หลัก 6 อ. สร้างสุขภาพคนไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/5331>.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2557) *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/athittaya834/prachya-sersthkic-phx-pheiying>
- สุวิมล เทพนม. (2557). *คู่มือ ความสุข 8 ประการในการทำงาน HAPPY WORKPLACE*. เข้าถึงได้จาก <http://www.research.cmru.ac.th/Site/index.php?option=News&action=Show-Detail&nID=0000000014>
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). *เรื่องเล่า “องค์กรหลากหลาย” โครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). *องค์กรต้นแบบในการสร้างสุข องค์กรเยี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. (2557). *องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระบุของ จันทบุรี ตราด และนครนายก*. ชลบุรี: แอทโพรพรินท์.
- อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ. (2553). *สูตรลัดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี*. กรุงเทพฯ: สองขาครีเอชั่น.
- อภิญา อิงอาจ. (2553). *การวิเคราะห์เชิงสถิติ Statistical analysis*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุทัยทิพย์ เจ็ยวิวรรณกุล, พชชนัน นิรมิตไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก  
หมานมานะ. 2555. *เรื่องสร้างสรรค์ สานฝันองค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8  
Menu*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- Bendig, W. (1954). Reliability and the number of rating scale categories. *Journal of  
Applied Psychology*, 38, 38-40.
- Boehm, J . K. (2008). Does happiness promote career success. *Journal of career  
assessment*, 16(1), 101-116.
- Diener E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for  
a national index. *American Psychologist*, 55 (1); 34-43.
- Lama Dalai, H . H. & Cutler Howard, C . C. (1998). *The art of happiness at work*. London:  
Hodder and Stoighton
- Makmee, P., Kaeodumkoeng, K., Sinjindawong, S., Thummakul, D. & Prasertsin, U.  
(2012). Development of happy workplace index in private organization by  
size of organizations in context of Thailand. *International Journal of  
Multidisciplinary Thought*, 2(3), 395-401.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: As experienced, As expressed*. Dotor of Philosophy in  
Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Walton, R . E. (1975). *Criteria for quality of working life; The quality of working life  
(volume one.)* New York : Free Press
- Warr, P. (1990). The measurement of well - being and other aspects of mental health. *Journal of  
Occupation Psychology*, 63; 193 - 210.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๒๕๖๖๓๓ ๒๐๖๕๓



คณะกรรมการจัดการและกาารท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๖

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ จวงระกูล

ซึ่งมีส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

เรียน นายสาธิตภทร ป่าระนิสอน รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๐๑๒๐ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปภาคเรียนที่ ๒ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์  
ระหว่างการทำเนิงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วย กับความสูงในการทำงาน ระดับองค์การของโรงแรมใน  
ภาคตะวันออก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ อสงสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน  
การตรวจเครื่องมือที่ส่งมาวิจัย และคณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านดังกล่าว  
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจดูความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี

คณะกรรมการจัดการและกาารท่องเที่ยว ขอเป็นช่องทางซึ่งน่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นนทิภัฏย์  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและกาารท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี  
โทรศัพท์ ๐ ๓๖๕๖๐ ๒๐๖๕๓  
โทรสาร ๐ ๓๖๕๖๖ ๒๐๖๕๓

ที่ ศร ๒๒๐๓.๘๖๖.๖๖๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓๑

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณอาทิตย์ อัสโน

ซึ่งมีส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวอาภาพร ประนิลธอน รหัสประจำตัว ๕๖๗๕๐๑๒๑๐๑ มีชื่อระดับปริญญาโท หลักสูตร การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์การคุณภาวะ กับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กรของโรงแรมใน ภาคตะวันออก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิรัตน์ แสงสุภาวดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และขณะนี้จากผลการเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

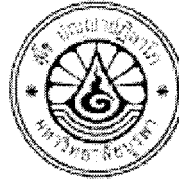
ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงกiet จันตกิจ  
หนวยที่คณะฯ จัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี  
โทร ๒๒ ๓๑๑๑๑ ๒๒๕๒๖  
โทรสาร ๐ ๒๕๕๑๐ ๒๕๕๒๔



ที่ สก ๐๒๖๓๓๗/๙๘๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถี่ของธงแดงเรือมือ

เรียน คุณพิภพ แจ้งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวลาภภาพ ประมัญสน รหัสประจำตัว ๕๕๗๒๐๒๒๐ นี้ได้ระดับปริญญาโท หลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์  
ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์การสุขภาพ กับความสุขในการทำงาน ระดับองค์การของโรงแรมใน  
ภาคตะวันออก โดยมี ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.พรวิวัฒน์ แสงคงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน  
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และค้นหา พิจารณาเป็นรองท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว  
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความถี่ของธงแดงเรือมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ  
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร. นพ.พิภพ)  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานเขตพื้นที่  
โทร ๐ ๓๘๓๐ ๒๕๕๘  
โทรสาร ๐ ๓๘๓๐ ๒๕๕๙

**แบบทดสอบค่าความเที่ยงตรง**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ**  
**กับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร**  
**ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก**

**คำชี้แจง**

ด้วยนางสาวอาภาพร ประนิสอน นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและระดับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ชุดนี้ คือ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในภาคตะวันออก

ขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity Test) พร้อมกับขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ  
 นางสาวอาภาพร ประนิสอน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง คำถามมีความเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง คำถามยังไม่เหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
<b>สุขภาพดี (Happy Body)</b> <b>สุขภาพดี (Happy Body)</b> หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ การที่รู้จักใช้ชีวิตทำให้ชีวิตมีความสุข อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพ โภชนาการ การลด/ละ/เลิก การสูบบุหรี่และดื่มสุรา การตรวจร่างกายประจำปี การออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิก การเล่น โยคะ การจัดกีฬาประจำปี การส่งเสริมให้มีห้องอาหารที่ได้มาตรฐาน การรณรงค์การปลูกผักปลอดสารพิษ การฉีดวัคซีนป้องกัน โรคระบาด การสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดประกวด 5 ส และการซ้อมแผนอัคคีภัย					
1.	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โภชนาการ				
2.	กิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี				
3.	กิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิก การเล่น โยคะ				
4.	กิจกรรมกีฬาประจำปี				
5.	การบริการสปอร์ตคลับ				
6.	การส่งเสริมให้มีห้องอาหารที่ได้มาตรฐาน				
7.	กิจกรรมการปลูกผักปลอดสารพิษ เพื่อพนักงาน				
8.	กิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกัน โรคระบาด				

ข้อที่	ข้อคำถาม	1	0	-1	ความคิดเห็น
9.	การสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน				
10.	กิจกรรมการประกวด 5 ส				
11.	กิจกรรมการซ่อมแผนอค์คีย์				
<p><b>การมีน้ำใจ (Happy Heart)</b></p> <p>การมีน้ำใจ (Happy Heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กร การรู้จักแบ่งปันกันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการไปร่วมบริจาคโลหิต การทำบุญ 9 วัด การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร การจัดกิจกรรมรดน้ำคำหัวในวันสงกรานต์ การให้กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก เช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร</p>					
12.	กิจกรรมพบปะผู้บริหาร				
13.	การให้กำลังใจบุคลากร เช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร				
14.	การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร				
15.	กิจกรรมการบริจาคโลหิต				
16.	กิจกรรมการรดน้ำคำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่นๆ				
<p><b>การผ่อนคลาย (Happy Relax)</b></p> <p>การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้รู้สึกกดดันมาก อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการพาบุคลากรไปพักผ่อนและท่องเที่ยวประจำปี การจัดสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดงานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร การจัดสถานที่ผ่อนคลายสำหรับให้บุคลากรคลายความเครียด มีห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ และการจัดมุมพักผ่อนอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน</p>					
17.	กิจกรรมการพาบุคลากรไปพักผ่อน เช่น การสัมมนา หรือท่องเที่ยวประจำปี				

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
18.	การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิด บุคลากร				
19.	การจัดสถานที่เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ				
20.	การจัดมุมพักผ่อนอื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน				
<p><b>การหาความรู้ (Happy Brain )</b></p> <p>การหาความรู้ (Happy Brain ) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น การขับขี้ออกกำลังกาย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) กิจกรรมการพัฒนาาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์ และระบบ E-learning การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ</p>					
21.	การฝึกอบรมบุคลากรในที่ทำงาน หรือ ส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก				
22.	กิจกรรมการให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น การขับขี้ออกกำลังกาย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง				
23.	การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ				
24.	การพัฒนาระบบการสอนงาน				
25.	กิจกรรมการพัฒนาาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์ และระบบ E-learning				
26.	การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ				

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
<p><b>การมีคุณธรรม (Happy Soul)</b></p> <p>การมีคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การรู้จักผิดชอบชั่วดี มีจริยธรรมในการทำงาน การมีความละเอียดและเคร่งกั้วต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีศรัทธาต่อศาสนา อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การจัดทำบุญร่วมกันในองค์กร การจัดทอดกฐิน/ ทอดผ้าป่าสามัคคีประจำปี การจัดถวายเทียนพรรษาประจำปี การจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน การสร้างห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้เรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้</p>					
27.	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา เพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน				
28.	กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคี การจัดถวายเทียนพรรษา				
29.	กิจกรรมการจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน				
30.	การมีสถานที่สำหรับสวดมนต์และนั่งสมาธิ				
31.	กิจกรรมการทำบุญร่วมกันนอกสถานที่				
<p><b>การใช้เงินเป็น (Happy Money)</b></p> <p>การใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง ความสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการจัดโปรแกรมบริหารจัดการหนี้ของบุคลากร โดยร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในวงเงินที่ไม่สูงมาก การเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน เช่น การทำบัญชีครัวเรือนเพื่อจดบันทึกรายรับ-รายจ่าย การมอบสิ่งของที่เป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์กร</p>					

ข้อที่	ข้อคำถาม	1	0	-1	ความคิดเห็น
32.	การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉิน แก่บุคลากร				
33.	การจัดให้มีการเปิดบัญชีสะสมทรัพย์ กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม				
34.	กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการบริหาร จัดการการเงินส่วนบุคคล/ บัญชีครัวเรือน				
35.	กิจกรรมการมอบสิ่งของที่จำเป็นปัจจัยสี่ ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย				
36.	การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์กร				
<p><b>ครอบครัวที่ดี (Happy Family)</b></p> <p><b>ครอบครัวที่ดี (Happy Family)</b> หมายถึง การทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิด กำลังใจที่ดีในการทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการเชิญชวนครอบครัวของบุคลากร มาเยี่ยมชมองค์กรและร่วมกิจกรรมขององค์กร เช่น งานวันเด็ก งานวันแม่ การมอบทุนการศึกษา และอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร การเยี่ยมบ้านของบุคลากร การร่วมงานฌาปนกิจกิจศพ ของครอบครัวบุคลากร การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ หรือการมีบริการรถรับ – ส่ง นักเรียนสำหรับบุตรหลานของบุคลากร</p>					
37.	กิจกรรมที่เชิญชวนครอบครัวของ บุคลากรมาร่วมงาน เช่น งานวันเด็ก งานวันแม่				
38.	การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์ การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร				
39.	กิจกรรมการเยี่ยมบ้านของบุคลากร				
40.	การร่วมงานในโอกาสสำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพของ ครอบครัวบุคลากร				

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
41.	การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กสำหรับบุตร บุคลากรในสถานประกอบการ				
42.	การจัดให้มีบริการรถนักเรียนรับ - ส่ง บุตรหลานของบุคลากร				
<p><b>สังคมดี (Happy Society)</b></p> <p>สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่เราทำงาน และที่อยู่อาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคม นอกที่ทำงาน อันเนื่องด้วยกิจกรรมที่องค์กรจัดให้มีการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม กิจกรรม ปลูกป่า การบริจาคผ้าห่ม การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก การสื่อสารกับชุมชนรอบ ๆ องค์กร เพื่อร่วม แก้ปัญหาหรือปรับปรุงในประเด็นที่องค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน การพัฒนาระบบ แรงงานสัมพันธ์/การพูดคุยสื่อสารในองค์กร การจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร</p>					
43.	กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การ ปลูกป่า การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก				
44.	กิจกรรมการสื่อสารกับชุมชนโดยรอบ				
45.	กิจกรรมการพูดคุยสื่อสารในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์				
46.	กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากรทุกระดับในองค์กร				



### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง คำถามมีความเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง คำถามยังไม่เหมาะสม

ข้อที่	ข้อคำถาม	1	0	-1	ความคิดเห็น
<b>มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)</b>					
<p><b>มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)</b> หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความสุข โดยมุ่งเน้นการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ อาทิ ผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน</p>					
47.	การมีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน				
48.	การมีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน				
49.	การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ				
50.	การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน				
51.	การมีระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน				
52.	การมีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน				

ข้อที่	ข้อคำถาม	1	0	-1	ความคิดเห็น
<b>มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere &amp; Environment)</b> <b>มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere &amp; Environment)</b> หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดสุข ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยมีความครอบคลุมทั้งในด้านภาวะผู้นำองค์กร ผู้บริหารเป็นต้นแบบ การสร้างสุขในองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพหรือพิการ การร่วมพัฒนาชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม					
53.	การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร				
54.	การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น				
55.	การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน				
56.	การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน				
57.	การดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน เกิดกำลังใจในการทำงาน				
58.	การร่วมพัฒนาชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม				
59.	การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพหรือพิการ				
<b>มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)</b> <b>มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)</b> หมายถึง การสร้างกระบวนการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งองค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กรก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มากขึ้นตามวิธีการออกแบบ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง อาทิ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข สร้างช่องทางการสื่อสาร เรื่องการสร้างสุขในองค์กรเรียนรู้เรื่องการสร้างสุข การมีส่วนร่วม และคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข					

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
60.	การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายขององค์กรสร้างสุข				
61.	การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร				
62.	การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร				
63.	การตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร				
64.	การมีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุขในองค์กร				
65.	การมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร				
<p><b>มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)</b></p> <p>มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีภาวะสมบูรณ์ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา และสังคม ซึ่งสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดี คือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ไม่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย มีสุขภาพใจดี คือ จิตใจมีความสุข รู้สึกเบิกบาน อิ่มเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากมีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาการทำงานแล้วก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้มีความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดี</p>					
66.	การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง				
67.	การไม่มีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน				
68.	การสำรวจระดับความสุขของพนักงาน				
69.	การสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน				
70.	การสำรวจระดับความเครียดของพนักงาน				

ข้อที่	ข้อความ	1	0	-1	ความคิดเห็น
<b>มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)</b> มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) หมายถึง ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุข เกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร อาทิ การมีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม การที่องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและลดโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นการลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลงทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้น ลดอัตราการลาออกจากงาน ลดระดับของความเครียดของคนทำงาน รวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น ลูกคามีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่เกิดจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข					
71.	การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม				
72.	การที่องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น				
73.	การที่อุบัติเหตุจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงานลดลง				
74.	การที่ต้นทุนการผลิตลดลง				
75.	อัตราการลาออกลดลง				
76.	การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือการวิจัย

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ  
กับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก  
: ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก

### คำชี้แจง

ด้วยนางสาวอาภาพร ประนิสอน นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและระดับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ชุดนี้ คือ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงแรมในภาค ตะวันออก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามข้อมูล ที่เป็นจริง ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอาภาพร ประนิสอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ  
กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี  
( ) 41 – 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี  
( ) 11 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

ข้อมูลของสถานประกอบการ

5. จำนวนพนักงานขององค์กรในปัจจุบันทั้งหมด

( ) ต่ำกว่า 50 คน ( ) 51 – 200 คน ( ) 201 คนขึ้นไป

6. สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

( ) จังหวัดสระแก้ว ( ) จังหวัดปราจีนบุรี  
( ) จังหวัดชลบุรี ( ) จังหวัดระยอง  
( ) จังหวัดจันทบุรี ( ) จังหวัดตราด  
( ) จังหวัดนครนายก

7. สัญชาติของผู้ประกอบการ

( ) สัญชาติไทย  
( ) ต่างชาติ  
( ) ร่วมลงทุนระหว่างสัญชาติไทยและต่างชาติ

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ

ท่านเห็นว่ากิจกรรมหรือการดำเนินงานต่อไปนี้ สามารถสร้างความสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการ ได้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับค่อนข้างน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
1.	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โภชนาการ				
2.	กิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี				
3.	กิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงาน เช่น การเดินแอโรบิก การเล่น โยคะ				
4.	กิจกรรมกีฬาประจำปี				
5.	การบริการสปอร์ตคลับ				
6.	การส่งเสริมให้มีห้องอาหารที่ได้มาตรฐาน				
7.	กิจกรรมการปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อพนักงาน				
8.	กิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด				
9.	การสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน				
10.	กิจกรรมการประกวด 5 ส				
11.	กิจกรรมการซ้อมแผนอัคคีภัย				
12.	กิจกรรมพบปะผู้บริหาร				
13.	การให้กำลังใจบุคลากรเช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร				
14.	การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร				
15.	กิจกรรมการบริจาคโลหิต				



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
16.	กิจกรรมการรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่นๆ				
17.	กิจกรรมการพานุชลากรไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี				
18.	การจัดเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร				
19.	การจัดสถานที่เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ห้องดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ				
20.	การจัดมุมพักผ่อนอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน				
21.	การฝึกอบรมบุคลากรในที่ทำงาน หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก				
22.	กิจกรรมการให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น การจับชีพจรลดภัย การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง				
23.	การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ				
24.	การพัฒนากระบวนการสอนงาน (Coaching)				
25.	กิจกรรมการพัฒนาาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด การจัดทำเว็บไซต์ และระบบ E-learning				
26.	การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ				
27.	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา เพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน				
28.	กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคี การจัดถวายเทียนพรรษา				
29.	กิจกรรมการจัดค่ายธรรมะ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน				
30.	การมีสถานที่สำหรับสวดมนต์และนั่งสมาธิ				
31.	กิจกรรมการทำบุญร่วมกันนอกสถานที่				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
32.	การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากร				
33.	การจัดให้มีการเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม				
34.	กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/ บัญชีครัวเรือน				
35.	กิจกรรมการมอบสิ่งของที่เป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย				
36.	การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์กร				
37.	กิจกรรมที่เชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาร่วมงาน เช่น งานวันเด็ก งานวันแม่				
38.	การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร				
39.	กิจกรรมการเยี่ยมบ้านของบุคลากร				
40.	การร่วมงานในโอกาสสำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพของครอบครัวบุคลากร				
41.	การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรบุคลากรในองค์กร				
42.	การจัดให้มีบริการรถนักเรียนรับ – ส่งบุตรหลานของบุคลากร				
43.	กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การปลูกป่า การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก				
44.	กิจกรรมการสื่อสารกับชุมชนโดยรอบ				
45.	กิจกรรมการพูดคุยสื่อสารในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์				
46.	กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร				

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร

ท่านเห็นว่าการดำเนินงานต่อไปนี้จะสามารถสร้างความสุขในการทำงานระดับองค์กรได้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับค่อนข้างน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
47.	การมีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมาย แรงงาน				
48.	การมีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน				
49.	การมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ				
50.	การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน				
51.	การมีระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน				
52.	การมีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ตามศักยภาพของพนักงาน				
53.	การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร				
54.	การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น				
55.	การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน				
56.	การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีความปลอดภัย ในการทำงาน				
57.	การดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเกิดกำลังใจ ในการทำงาน				
58.	การร่วมพัฒนาชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม				
59.	การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ หรือพิการ				
60.	การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข				
61.	การมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		1	2	3	4
62.	การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร				
63.	การตระหนักและส่งเสริมในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร				
64.	การมีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุขในองค์กร				
65.	การมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร				
66.	การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง				
67.	การไม่มีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน				
68.	การสำรวจระดับความสุขของพนักงาน				
69.	การสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน				
70.	การสำรวจระดับความเครียดของพนักงาน				
71.	การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม				
72.	การที่องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น				
73.	การที่อุบัติเหตุจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงานลดลง				
74.	การที่ต้นทุนการผลิตลดลง				
75.	อัตราการลาออกลดลง				
76.	การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข				

### ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้