



## The Development of Happy Organization Indicators of Private Vocational Colleges in The Northeast

Rattavikran Pradubsert<sup>1</sup>, Pongphop Phoojomjit<sup>2</sup> and Kritkanok Duangchatom<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: rattavikran.pr@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7405-1152>

<sup>2</sup>E-mail: pongphop.p@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2791-0057>

E-mail: thekong-123@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3540-0783>

Received 20/01/2024

Revised 26/01/2024

Accepted 15/02/2024

### Abstract

**Background and Aims:** The concept of a happiness organization is another idea aimed at promoting the quality of life in the workplace for individuals. It believes that fostering relationships within the organization leads to happiness. The feeling of being valued and having a sense of worth to the organization creates a sense of commitment, joy, love in work, and devotion to the organization. ready to dedicate physical and mental strength to contribute fullest potential of the organization. This research aims, to development of happy organization indicators and to test the goodness of fit of the structural relationship model of happy organization indicators of private vocational colleges in the Northeast with empirical data.

**Methodology:** The research is divided into 2 phases. Phases 1 to development of happy organization indicators. The key informants group consisted of 9 experts, a sample group of 490 administrators and teachers. The research instrument is an interview form and a questionnaire. Statistics to analyze data by mean and standard deviation. Phase 2 to test the goodness of fit of the structural relationship model happy organization indicators of private vocational colleges in the Northeast with the empirical data, by second-order confirmatory factor analysis.

**Results:** The indicators of the happy organization of private vocational colleges in the Northeast comprised 5 factors and 25 indicators, Happy people 5 indicators, Happy home 5 indicators, Organizational culture 5 indicators, Job satisfaction 5 indicators, and Happy Teamwork 5 indicators. 2. The goodness of fit of the structural relationship model of happy organization indicators of private vocational colleges in the Northeast. It was in good agreement with the empirical data, with Chi-Square = 3853.531, df = 270, P-Value = 0.000, CMIN/df. = 1.428, CFI = .962, GFI = 0.929





TLI = .958, AGFI= 0.915, RMSEA=0.033 RMR= 0.030, NFI= 0.886, IFI= 0.963. Every component had a statistically significant relationship at the 0.001 level.

**Conclusion:** The consideration of workplace happiness is deemed a crucial factor in organizational management, particularly in the realm of human resource management. It has a significant impact on an individual level, fostering greater motivation and effectiveness in the workplace, and creating an atmosphere of happiness in the educational environment, administrators, teachers, and students collaboratively work together with full dedication and ability, resulting in improved operations and increased efficiency and effectiveness. Creating a positive image for the organization, and most importantly, the ultimate product of the educational institution: students who receive instruction from teachers working joyfully

**Keywords:** Development of indicators; Happy organization; Private Vocational Colleges; Northeast



## การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รัฐวิภานต์ ประดับเสริฐ<sup>1</sup>, ปองภพ ภูจอมจิตร์<sup>2</sup> และ กฤษณก ดวงชาตม<sup>3</sup>

คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์การวิจัย:** องค์กรแห่งความสุขเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และมีความสุขความรักในงาน ศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ระเบียบวิธีการวิจัย :** การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 490 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order Confirmatory Factor Analysis)

**ผลการวิจัย:** 1. องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ 1) คนทำงานมีความสุข มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) วัฒนธรรมองค์กร มี 5 ตัวบ่งชี้ 4) ความพึงพอใจในงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 5) ชุมชนสมานฉันท์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square = 3853.531 ค่า df = 270 ค่า P-Value = 0.000, CMIN/df. = 1.428, CFI= .962, GFI= 0.929 TLI=.958, AGFI= 0.915, RMSEA=0.033 RMR= 0.030, NFI= 0.886, IFI= 0.963 ซึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสององค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

**สรุปผล:** สถานศึกษาความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะมิต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สร้าง

ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข

**คำสำคัญ :** การพัฒนาตัวบ่งชี้; องค์กรแห่งความสุข ; วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## บทนำ

แนวความคิดการบริหารองค์กรในปัจจุบันจึงเริ่มเปลี่ยนประบวนทัศน์ โดยหันมามองโลกแห่งความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ต่อการมีชีวิตที่มีความสุขคือเป้าหมายของมนุษย์ โดยพยายามให้มีความทุกข์น้อยที่สุด (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และวิชัย อุตสาหกิจ, 2556) ความสุขที่กล่าวถึง คือ สภาวะที่มนุษย์อยู่ได้ด้วยความรู้สึกดี ขณะที่ความทุกข์เป็นสภาวะที่อยู่ได้ยาก เมื่อข้อเท็จจริงเป็นเช่นนี้แม้องค์กรที่จำเป็นต้องแสวงหากำไรเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดก็จำเป็นต้องคำนึงถึงความสุขด้วยเช่นกัน ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานทุกคนก็ต้องตระหนัก วิธีการบริหารจัดการเริ่มเปลี่ยนเป้าหมายจากการเน้นกำไรสูงสุดหรือการมีประสิทธิภาพสูงสุดมาเป็นการบริหารองค์กรเพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืน (อภิชัย พันธเสน, 2555) อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างฉุดไม่อยู่ หรือเรียกว่าแทบจะทุกด้าน มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด หลายคนคงจะเคยได้ยินคำพูดที่ว่างานคือชีวิต ชีวิตคืองาน ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีวิตและด้วยความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ชีวิตของคนหลาย ๆ คน ต้องทำงานกัน 1 ใน 3 ของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมาคือ การต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้างอบรมพนักงานใหม่และยังเป็นภาคธุรกิจที่มีคู่แข่ง การลาออกของพนักงานนั้นอาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหลหรือการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่ยังทำงานอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุขและ Happy Workplace ก็เลยเกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (ทิพวัลย์ รามรงค์, 2557)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็จะมี

ความสุขที่ทำงานก็จะน้อย (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2557) นั่นเพราะความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะทำทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วยความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การได้ทำงานในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้น้อยครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำอย่างมีความสุขงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ได้ (กอบประลาภ อภัยภักดิ์, 2563) กล่าวโดยสรุปองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นคน คือ หัวใจขององค์กร โดยการสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข”

ในส่วนของสถานศึกษาความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะส่งผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปี เท่านั้นแต่อาจต้องใช้เวลาอนานกว่านั้น (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

จากความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่าง

มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ แต่ระยะกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 490 คน โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรวิทยาลัย ทั้งหมด 164 แห่ง ได้จำนวนวิทยาลัยที่ทำการศึกษา 49 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วย 10 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 2.1 ตัวแปรแฝง (Latent variables) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) คนมีความสุข (Happy people) 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) 4) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และ 5) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team work)

- 2.2 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้จากตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งหมายถึงตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) คนมีความสุข มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) องค์กรมีบุคลากรที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (2) องค์กรให้สิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง (3) องค์กรมีบุคลากรที่เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี (4) องค์กรมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และ (5) บุคลากรในองค์กรมีการดูแลสุขภาพร่างกายตนเองอยู่เสมอ

- 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (2) บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร (3) องค์กรปฏิบัติตนกับทุกคนอย่างมีน้ำใจไมตรีต่อกัน และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน (4) องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่าง

การทำงานระหว่างกันภายในองค์กร และ (5) บุคลากรทุกคนภายในองค์กรมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3) วัฒนธรรมองค์การ มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่กล้าตัดสินใจ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ (2) ผู้บริหารในองค์กรกล้าเผชิญกับความท้าทายและเป็นคนกล้าตัดสินใจ (3) องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร (4) ผู้บริหารในองค์กรถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้คนในองค์กรเข้าใจรับรู้ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และ (5) ผู้บริหารในองค์กรกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

4) ความพึงพอใจในงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) บุคลากรในองค์กรรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (2) บุคลากรในองค์กรมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน (4) บุคลากรในองค์กรเชื่อว่าได้ทำงานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และ (5) องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดกว้างและให้การยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

5) ชุมชนสมานฉันท์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) องค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้าหรือผู้บริหาร (2) องค์กรให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น (3) องค์กรให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน (4) องค์กรให้การยอมรับระบบและค่านิยมหลักร่วมกัน และ (5) องค์กรสร้างบรรยากาศการทำงานเน้นความเป็นกันเองเสมือนครอบครัว และร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

ระยะที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

## การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นคน คือ หัวใจขององค์กร โดยการสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2552)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2557) กล่าวว่า หลัก การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของ

ครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วน คือ ความสุขของตัวเองความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม สำหรับประโยชน์องค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2556) ได้สรุปไว้ดังนี้

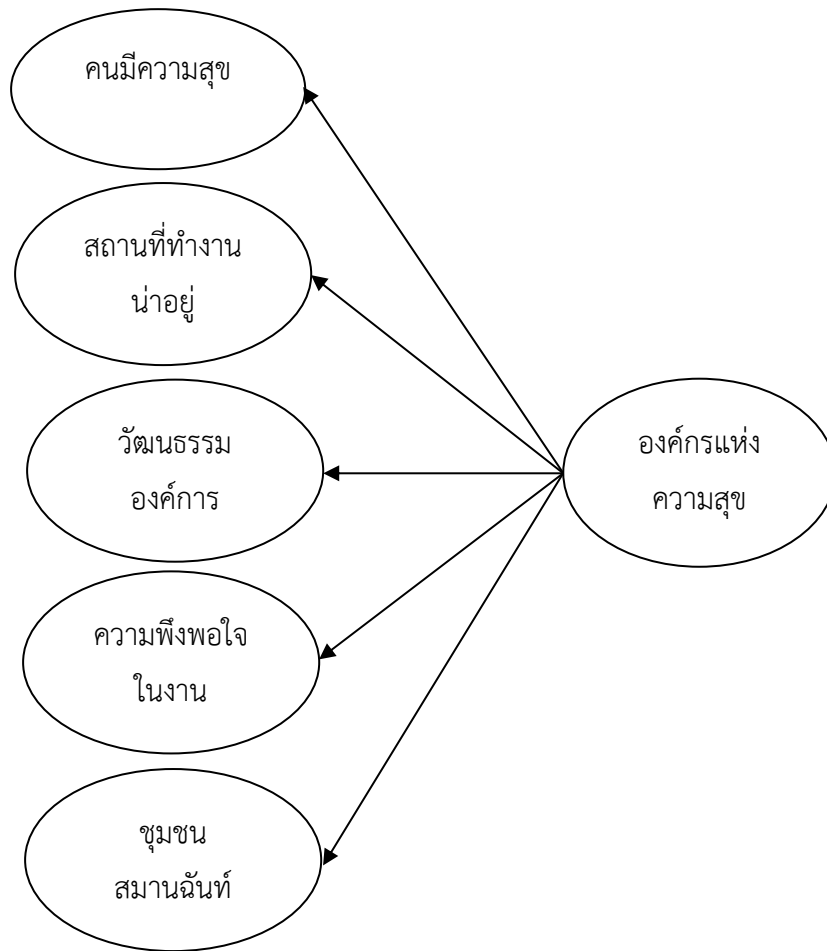
1. ประโยชน์ต่อพนักงาน ประกอบด้วย 1) พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 2) พนักงานมีความเครียดน้อยลง 3) ลดการลาออกของพนักงาน 4) ลดการขาดงานของพนักงาน 5) ลดการป่วยของพนักงาน 6) ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ 7) พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ 8) พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและ จิตใจดีขึ้น 9) พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี 10) พนักงานมีคุณธรรม 11) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน 12) พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร 13) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน 2) ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร 3) พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร 4) มีบรรยากาศการทำงานที่ดี 5) สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น 6) สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น 7) ลดอัตราการขาดงาน 8) ลดอัตราลาออกของพนักงาน 9) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร 10) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 11) องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี 12) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัวองค์กร ชุมชนและสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นในบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

**ระยะที่ 1** พัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน มีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 กำหนดคุณสมบัติและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีประเด็นสัมภาษณ์ดังนี้

“องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แห่งความสุข ประกอบด้วย 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) 3) ความพึงพอใจใน

งาน (Job Satisfaction) และ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) มีความครบถ้วนเพียงพอ หรือเพิ่มเติม และควรตัดทอน หรือไม่อย่างไรบ้าง”

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview ) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตามที่กำหนดไว้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการสัมภาษณ์ผู้กับทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 490 คน

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมรายข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence : IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence) จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้เฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดทุกข้อ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ สรุปแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848

3. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

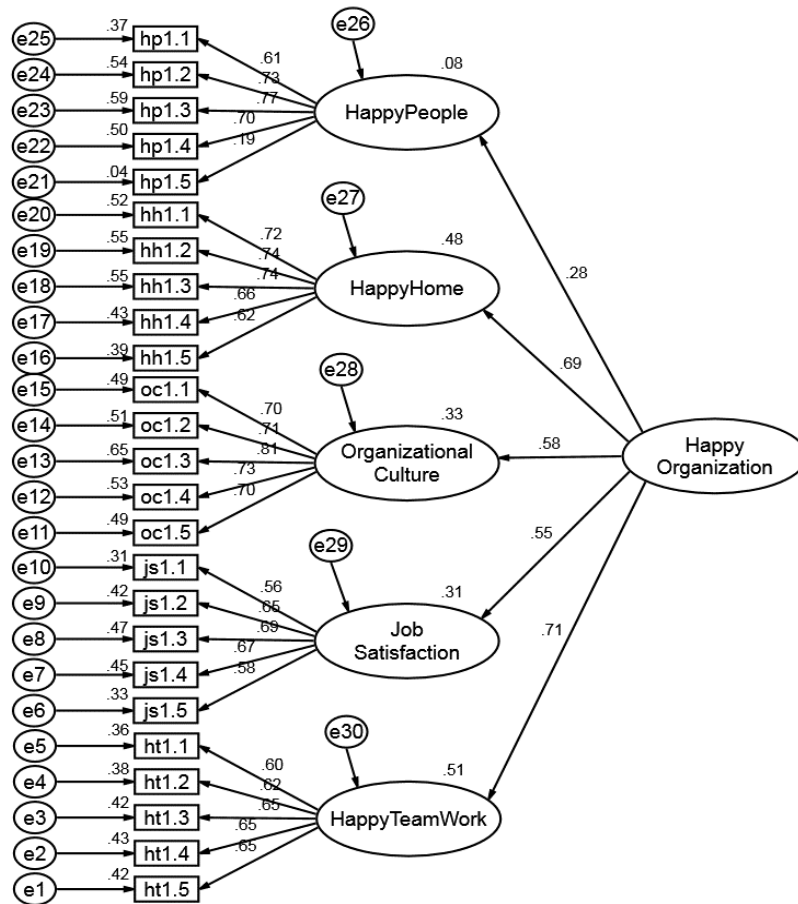
**ระยะที่ 2** ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์โลกลีสูงสุด (Maximum likelihood : ML) และค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square), ค่า Factor loading, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index = GFI), ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index = AGFI), ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation : RMSEA)

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อให้ได้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รวมทั้งการปรับโมเดลจากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



Chi-square=385.531 df.= 270 Sig.= .000 CMIN/df. = 1.428 n. 400  
 CFI=.962 NFI=.886 GFI=.929 TLI=.958 AGFI=.915 IFI=.963  
 RMSEA=.033 RMR=.030

แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข  
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square = 3853531 ค่า df = 270 ค่า P-Value = 0.000 < 0.05 และ CMIN/df. = 1.428 < 3.0 และมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ .962 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.929 > 0.90 ดัชนีวัดความเหมาะสมของโมเดล เปรียบเทียบกับโมเดลที่แย่มากที่สุด (TLI) เท่ากับ .958 > 90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.915 > 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.033 < 0.05 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.030 < 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.886 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI)

เท่ากับ  $0.963 > 0.90$  ซึ่งดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 9 ดัชนี กล่าวได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในส่วนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ องค์ประกอบชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.714 รองลงมาองค์ประกอบสถานที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.690 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.577 องค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.554 และ องค์ประกอบคนทำงานมีความสุข (Happy People) มีค่าน้ำหนักอย่างประกอบน้อยสุด  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.280 ซึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสององค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Indicators) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คนมีความสุข 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ความพึงพอใจในงาน และ 5) ชุมชนสมานฉันท์ โดยมีสรุปผลการศึกษาคความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดถือได้ว่าสอดคล้องกับ The World Health Organization: WHO (2010 ; อ้างถึงใน Burton, 2010) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดที่ทำงานน่าอยู่ (healthy workplace) โดยเสนอให้จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานควบคู่กันกับไป มีแนวทางสำคัญ 4 ประการ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (physical work environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจน สุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (psychosocial work environment) หมายรวมถึงองค์กร การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุน ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์กร อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันขององค์กร สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความ

ปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2557) ที่นำเสนอองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” ดังนี้ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนรอบข้าง จากผลการศึกษาดังกล่าวกล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคนมีความสุข ด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านชุมชนสมานฉันท์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำสู่การพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีทุกตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้

องค์ประกอบชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.714 เป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานเน้นความเป็นกันเองเสมือนครอบครัว มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน โดยให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับชั้นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับรุ่งนภา ชุมพรชัย (2556) การมีความเอื้ออาทรต่อกันการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับสังข์ทอง รอดูศึกและคณะ (2557) ที่ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม จะประกอบด้วย ลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม และประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ส่วนองค์ประกอบสถานที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.690 เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรทุกคน ปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตรอย่างมีน้ำใจไมตรีต่อกัน และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้งมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันภายในองค์กร สอดคล้องกับบุรินทร์ เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ที่ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร จัดตั้งหน่วยงานด้านความสุข และแนวทาง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ในส่วนองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.577 เพราะผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้คนในองค์กรเข้าใจรับรู้ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่กล้า

ตัดสินใจ และให้อิสรภาพในการตัดสินใจ และกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ในส่วน องค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.554 เป็นเพราะองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดกว้างและให้การยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน เมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกระตุ้นให้บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สอดคล้องกับพงศกร ศรีรงค์ทอง (2022) ที่ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร ในส่วนองค์ประกอบคนทำงานมีความสุข (Happy People) มีค่าน้ำหนักอย่างประเภอน้อยสุด  $\lambda$  (Lambda) เท่ากับ 0.280 ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และองค์กรจัดให้มีการดูแลสุขภาพร่างกายตนเองอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรที่เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี สอดคล้องกับ สมคิด ปิ่นทอง (2556) ความสุขจากครอบครัวจะเป็นกำลังใจในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมในแต่ละบริบทขององค์กรเพื่อเป็นการพัฒนางานและและทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบการพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน และจัดทำกรพัฒนาด้านองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามขององค์กร

2.2 ควรขยายการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยวิเคราะห์อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้าง และกลุ่มศึกษาที่ยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร*.

*มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และวิชัย อุตสาหกิจ. (2556). *สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

ทิพวัลย์ รามรงค์. (2557). *สารสารขององค์กรแห่งความสุข เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิง.

- บุรินทร์ เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษา เอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *Journal of Education Studies*, 45(3), 83–96. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/107391>
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2022). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์* 36 (2), 151-169. Bangkok, Thailand:150-69. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/257899>
- รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์ อารักเทค”*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก. *Journal of Management Sciences*. 31(1), 1-15.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556) รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). *การพัฒนาแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). *10 วิธีสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยตัวคุณเอง*. Retrieved from: <https://www.thaihealth.or.th/Content/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. Retrieved from: <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/>.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2552). *หนังสือความสุข 8 ประการ Happy 8*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- อติคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- อภิชัย พันธเสน. (2555). การบริหารองค์กรเพื่อความสุขและประโยชน์สุข. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 1(1),1-5.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Switzerland: World Health Organization. Retrieved from <http://www.who.int/>
- World Health Organization (2010). *Global Recommendations on Physical Activity for Health*. World Health Organization, Geneva.