

การสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน

Happy Family

Creating the happy workplace with the
multiplication of happy Family

ธวชนี ลาลิน¹

Thawachinee Lalin

ตรรกพร สุขเกษม²

Takaporn Sukkasem

บุญญาบารมี สว่างวงศ์³

Boonyabaramee Sawangwong

วสุนธรา รตโนภาส⁴

Wasoontara Ratanopas

ฤทธิรงค์ เกาฏีระ⁵

Rittirong Kaoteera

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่าง และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ประชากรเป้าหมาย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, โปรแกรมวิชาการพัฒนาลังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., โปรแกรมบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, โปรแกรมวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีภูมิศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ที่ใช้ศึกษา คือ หน่วยงานองค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ จำนวน 306 คน โดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ($\bar{X} = 4.50, S.D.= 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family ($\bar{X} = 4.42, S.D.=0.59$) การสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ การมีคุณธรรม Happy Soul การมีครอบครัวที่ดี Happy Family การมีสังคมดี Happy Society และ การมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน Happy Work life Balance มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family สามารถอธิบายหรือทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ .850 การปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ การสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ทำให้ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นเป็น .323 (Multiple R=.323) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 104 (R Square = .104) สำหรับแนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ควรมีการแสดงออกถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้สมาชิกครอบครัวแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ การร่วมแบ่งปันความรู้สึกของสมาชิก การวางแผนอนาคตร่วมกันหรือการแบ่งเวลาทำกิจกรรมร่วมกันในโอกาสพิเศษ

คำสำคัญ : องค์กรต้นแบบ, สุขภาวะองค์กร, ครอบครัว

Abstract

This research aimed to 1) study the happiness level of government and private sector employees in the lower northern region and 2) study the guidelines for creating a prototype organization for organizational well-being with a Happy Family multiplier. The target population used in the study was 306 organizations in the organization network for organizational well-being. This research was a mixed-methods study. The instruments used for data collection were questionnaires and interviews. Data analysis included frequency, mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that the overall happiness level of government and private sector employees in the lower northern region was at a high level ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.62$). When considering each aspect, it was found that: The aspect with the highest mean value was the aspect of kindness, Happy Heart ($\bar{X} = 4.50$, $S.D.= 0.59$), followed by having a good family, Happy Family ($\bar{X} = 4.42$, $S.D.=0.59$). The creation of a prototype organization for organizational well-being with the Happy Family multiplier depends on four independent variables, namely, having morality, Happy Soul, having a good family, Happy Family, having a good society, Happy Society, and having a work-life balance, Happy Work-life Balance, which are related to the creation of a prototype organization for organizational well-being with the Happy Family multiplier and can explain or predict the dependent variable by .850 percent. The performance of family duties that affect happiness has an influence on the dependent variable, which is the creation of a prototype organization for

organizational well-being with the Happy Family multiplier, resulting in a higher correlation value to .323 (Multiple R=.323) and can explain the level of influence on the creation of a prototype organization for organizational well-being with the Happy Family multiplier by increasing to 104 percent (R Square = .104). For the guideline for creating a prototype organization for organizational well-being with the Happy Family multiplier, there should be an expression of mutual assistance. Giving family members an opportunity to express their opinions on various occasions, sharing family members' feelings, planning their future together or sharing time to do activities together on special occasions.

Keyword: model organization/ organizational wellness/family

บทนำ

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญ ได้แก่ ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Role Salience) (Parasuraman; & Greenhaus, 2002) เป็นการให้คุณค่าและความผูกพันเกี่ยวกับการทำงาน และบทบาทภายในครอบครัว ในแง่ของการเป็นสมาชิกในครอบครัวทั่วไป และการดูแลที่อยู่อาศัย (Amatea; Cross; Clark; & Bobb, 1986) ซึ่งจากงานวิจัยของกาฮัน และอเบเซเกระ (Gahan; & Abeysekera, n.d.) พบว่า ความโดดเด่นระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว นอกจากนี้ การยึดติดความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Dyson- Washington, 2006) โดยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิง

บวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Cinamon, 2006) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) ก็ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Griggs; Casper; & Eby, 2013) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคม เป็นการได้รับความช่วยเหลือทั้งทางร่างกาย ในแง่ของการช่วยตัดสินใจ และทางจิตใจ ในการให้กำลังใจ เข้าใจความรู้สึก ร่วมทุกข์ร่วมสุข และอยู่เคียงข้างเมื่อประสบปัญหา จากสมาชิกในครอบครัว และ/หรือบุคคลสำคัญในชีวิต (Zimet; Dahlem; Zimet; & Farley, 1988) โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Namayandeh; Yaacob; & Juhari. 2010) นอกจากนี้ปัจจัยที่ยังส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ ลักษณะครอบครัว ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท (Loudon; & Della, 1993: 223) ได้แก่ ครอบครัวเดี่ยว และครอบครัวขยาย โดยลักษณะครอบครัวทั้ง 2 ประเภทมีความแตกต่างกันในประเด็นความรับผิดชอบภายในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทบต่อบทบาทของทั้งการทำงานและบทบาทภายในครอบครัว (Carlson; Kacmar; & Williams, 2000) ดวงทอง สังข์แก้วและคณะ (2559)

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่างที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้างองค์การต้นแบบสุขภาวะเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานกับการใช้ชีวิตด้าน Happy Family โดยมีเป้าหมายในการศึกษาที่จะศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่าง และเพื่อหาแนวทางการสร้างองค์การต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่าง
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์การต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed research methodology) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการคัดเลือกจากหน่วยตัวอย่าง ได้แก่ องค์กรภาคีเครือข่ายสุขภาพของโครงการศูนย์บริการวิชาการ องค์กรสุขภาพภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คัดเข้าและออกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์กรที่ตอบรับการเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้จากจำนวน 13 องค์กร ในพื้นที่ดำเนินการ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก (อำเภอแม่สอด) จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) มีจำนวน 306 คน

ขอบเขตด้านประชากร

คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของประชากรซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ได้แก่ องค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพภาครัฐ ได้แก่ พนักงานภาครัฐและเอกชนจากพื้นที่ศึกษาของโครงการศูนย์บริการวิชาการ องค์กรสุขภาพภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พื้นที่ดำเนินการ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก (อำเภอแม่สอด) จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) จำนวน 13 แห่ง มีจำนวนบุคลากร 1,307 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์กรภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพรัฐและภาคเอกชนจากพื้นที่ศึกษาของโครงการศูนย์บริการวิชาการ องค์กรสุขภาพภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พื้นที่ดำเนินการ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มตั้งแต่ มิถุนายน พ.ศ. 2563 – ธันวาคม พ.ศ. 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ภาศึเครือข่ายองค์กรสุขภาวะภาครัฐและภาคเอกชน จาก 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) จำนวน 13 องค์กร มีจำนวนบุคลากร 1,307 คน (โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดและคัดเลือกหน่วยตัวอย่างของการวิจัย ในขั้นตอนนี้ คณะผู้วิจัยคัดเลือกหน่วยตัวอย่างของการวิจัยจากองค์กรภาศึเครือข่ายสุขภาวะของโครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คัดเข้าและออกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์กรที่ตอบรับการเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้จากจำนวน 13 องค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดย ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย
2. กำหนดรูปแบบของคำถามที่จะใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในการศึกษา
3. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการหาเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในแบบสอบถามของการวิจัยตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.87 ตอนที่ 3 ระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุข มีค่าเท่ากับ 0.89

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรง (IOC) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงนี้ เป็นการตรวจสอบพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความครอบคลุมของรายการที่สอบถามว่ามีความตรงหรือความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัยในเชิงเนื้อหา ภาษา และการวัดและประเมินผลของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Index of Item Objective Congruence; IOC)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) คณะผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากโครงการศูนย์บริการวิชาการขององค์กรสุภาพะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อนำเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 287 ฉบับ ในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 287 ฉบับ

3) คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสรเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายถึง ลักษณะทั่วไปของกลุ่ม

ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ มีสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และและ สร้างแผนภูมิเรดาร์ (Radar Chart)

2) การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของ มีขั้นตอนในการ วิเคราะห์ข้อมูลของ

พนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง คณะผู้วิจัยทำการกำหนดจำนวนและช่วงระหว่างอันตรภาคชั้นของระดับ ความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และและ สร้างแผนภูมิเรดาร์ (Radar Chart) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ Multiple Classification Analysis (MCA) และMultiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย วัตถุประสงค์ ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือ ตอนล่างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.59) ตามลำดับ

ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านมีสภาวะจิตใจที่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, $S.D.=0.75$) รองลงมา คือ ข้อท่านหลีกเลี่ยงการข้องเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สุรา บุหรี่ ฯลฯ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.18$, $S.D.=0.75$) ตามลำดับ

ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, $S.D.= 0.56$) รองลงมา คือ ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56$, $S.D.= 0.56$) ตามลำดับ

ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $S.D.= 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสมากิจกรรมที่ท่านชอบ ใน 1 สัปดาห์ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกม สังสรรค์กับเพื่อน อ่านหนังสือ ท่องเที่ยว ช้อปปิ้ง นอนหลับ ฯลฯ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, $S.D.=0.86$) รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, $S.D.= 0.83$) ตามลำดับ

ด้านการหาความรู้ Happy Brain ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $S.D.=0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อท่านมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, $S.D.= 0.76$) รองลงมา คือ ข้อท่านสามารถปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, $S.D.= 0.79$) ตามลำดับ

ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้เสียสละและช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, $S.D.=0.73$) รองลงมา คือ ท่านศรัทธาและมีความเชื่อต่อหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, $S.D.=0.79$) ตามลำดับ

ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy Money ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงินให้กับครอบครัว ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, $S.D.=0.70$) รองลงมา คือ ข้อท่านมีวิธีการในการจัดการที่เหมาะสมเมื่อยามเป็นหนี้เพื่ออนาคต ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, $S.D.=0.74$) ตามลำดับ

ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับครอบครัวของท่าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, $S.D.=0.62$) รองลงมา คือ ข้อท่านรู้สึกมั่นคงและอบอุ่นเมื่ออยู่กับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$, $S.D.=0.63$) ตามลำดับ

ด้านการมีสังคมดี Happy Society โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, $S.D.=0.74$) รองลงมา คือ ข้อท่านมีจิตอาสา เสียสละ และอุทิศตนเพื่อสร้างสังคมดี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, $S.D. = 0.73$) ตามลำดับ

ด้านการมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน Happy Work life Balance โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, $S.D.= 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, $S.D.=0.73$) รองลงมา คือ ข้อท่านเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, $S.D.=0.73$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 : ผู้บริหารองค์กร จำนวน 3 คน และผู้บริหารระดับรองหัวหน้า จำนวน 3 คน รวมจำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 2 : ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 15 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การประมาณสัดส่วน

อัครา 50:1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดผู้ปฏิบัติงาน (อวัชชัย วรพงศธร, 2561) คณะผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาทำการประมวลผลสภาพปัญหา และอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีรายละเอียดสภาพปัญหา และอุปสรรคในการแนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ดังนี้

แนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน

Happy Family

1. ด้านการแสดงออกถึงความรักความผูกพัน ควรมีการแสดงออกถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว
 2. ด้านการสื่อสาร ควรมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกครอบครัว แสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในครอบครัว
 3. ด้านการแก้ปัญหา ควรมีการร่วมแบ่งปันความรู้สึกของสมาชิกในครอบครัวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น
 4. ด้านการใช้เวลาร่วมกัน ควรมีการวางแผนอนาคตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว หรือการแบ่งเวลาทำกิจกรรมร่วมกันในโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิด
 5. ด้านความสุขของครอบครัว ควรมีการแสดงออกถึงอารมณ์ดี ร่าเริงในการทำงาน เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว
- ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการความสุขในการทำงานที่สภาพปัญหา และอุปสรรค
- สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
1. งานขัดขวางครอบครัว ภาระงานมีมากเกินไปทำให้การจัดสรรเวลาเอนเอียงไปทางการทำงานมากกว่าจัดสรรมาดูแลครอบครัว
 2. ครอบครัวขัดขวางงาน ภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบครอบครัวมีมาก อาจเป็นหัวหน้าครอบครัวจึงทำให้ส่งผลต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

ระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.59$) ตามลำดับ

แนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family

1. ด้านการแสดงออกถึงความรักความผูกพัน ควรมีการแสดงออกถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว
2. ด้านการสื่อสาร ควรมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกครอบครัว แสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในครอบครัว
3. ด้านการแก้ปัญหา ควรมีการร่วมแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น
4. ด้านการใช้เวลาร่วมกัน ควรมีการวางแผนอนาคตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว หรือการแบ่งเวลาทำกิจกรรมร่วมกันในโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิด
5. ด้านความสุขของครอบครัว ควรมีการแสดงออกถึงอารมณ์ดี ร่าเริงในการทำงาน เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family คณะผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1) ระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนภาคเหนือตอนล่างผลการวิจัยครั้งที่ พบว่า ระดับความสุขภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จสอดคล้องกับสมมติดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุข ก็จะส่งผลต่อความสุขของครอบครัว

2) แนวทางการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family ผลการวิจัยครั้งที่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณ Happy Family ได้แก่ ด้านการแสดงออกถึงความรักความผูกพัน ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาด้านการใช้เวลาร่วมกัน และด้านความสุขของครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของระบบนิเวศในองค์กรแห่งความสุขนอกเหนือจากของภาคเครือข่ายภาคเอกชนพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ไปหน่วยงานภาครัฐเพื่อเปรียบเทียบในมิติที่แตกต่างกัน และสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไป

บรรณานุกรม

- โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์การสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2562). แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล Self-Assessment Happy Workplace. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ดวงทอง สังข์แก้ว ดุษฎีโยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2559). การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุ ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานคุณประพุดติ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 8(1), 22 – 37.
- ธวัชชัย วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. THAILAND JOURNAL OF HEALTH PROMOTION AND ENVIRONMENTAL HEALTH, p.11-21
- Amatea, E.; Cross, E.; Clark, J.; & Bobby, C. (1986). Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales. **Journal of Marriage and the Family**. 48(4): 831-838.
- Carlson, D. S.; & Kacmar, K. M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life and Role Values Make a Difference. **Journal of Management**, 26(2000), 1031-1054.
- Cinamon, Rachel Gali. (2006). Anticipated Work-family Conflict: Effects of Gender, Self- Efficacy and Family Background. **The Career Development Quarterly**. 54(3): 202–215.
- Greenhaus, J. H.; & Beutell, N. J. (1985). **Sources of Conflict between Work and Family 1 Roles**. Academy of Management Review.

Griggs, Tracy Lambert; Casper, Wendy J.; & Eby, Lillian T. (2013).
Work, Family and Community Support as Predictors of
Work-Family Conflict: A Study of Low-Income
Workers. **Journal of Vocational Behavior**. 82:59-68.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The
Multidimensional Scale of Perceived Social Support.
Journal of Personality Assessment, 52, 30-41.