

## การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน

### Organization Management to be Happy Workplace for Performance Efficiency of Private Organization Employee

ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ (Panyawat Chutamas) \*

Received: May 14, 2022

Revised: May 28, 2022

Accepted: May 31, 2022

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข และระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยศึกษาจากพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 181 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข พนักงานเห็นว่าการสรรหาส่งผลทางบวกต่อระดับองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานแรงงานสัมพันธ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และความปลอดภัยและมีความสุข ส่วนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์และการคัดเลือก ไม่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข และค่าปัจจัยทั้ง 6 ตัว

สามารถรวมกันอธิบายความระดับองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 63.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร พนักงานเห็นว่าการหาความรู้ ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือการปลอดภัย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม และ ครอบครัวดี ส่วนจิตวิญญาณดี สังคมดี ผ่อนคลายดี และการงานดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร และค่าปัจจัยทั้ง 5 ตัว สามารถรวมกันอธิบายความระดับองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 86.20

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งความสุข, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพ

#### Abstract

This research aimed to study the level of human resource management that affected happy workplace level and happy workplace level that affected efficiency performance of employees in the

\* อาจารย์ประจำ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ  
Instructor, Faculty of Business Administration,  
North Bangkok University

organization. Studying from employees working in the private organization of 181 samples by simple random sampling method, collecting data with questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation, and hypothesis testing by inferential Statistics using t-test F-test and stepwised multiple regression analysis.

The results of the study revealed the level of human resource management that affected happy workplace level that employees felt that recruiting had the most positive impact on the happy workplace level, followed by training and development performance appraisal labor relations human resource planning and safety and happiness but compensation and benefits and selection didn't affect the organizational level of happiness and all 6 factors could be combined to describe the happy workplace level by 63.90% at .01 level of significance. Happy workplace level that affected the performance of employees in the organization, happy brain had positive effect on the efficiency performance of employees in the organization followed by happy money, happy body, happy heart and happy family but the happy soul, happy society, happy relax, and happy life work didn't affect the performance of employees in the organization and all five factors could be combined to describe the organizational level of happiness by 86.20%.

**Keywords:** Happy Workplace, Human Resource Management, Efficiency.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนการพัฒนาประเทศโดยการให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

ประเทศ หรือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาได้เริ่มต้นอย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มุ่งเน้นสร้างศักยภาพของคนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน โดยการพัฒนาเศรษฐกิจควรเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต (สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม, 2554: 30, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์.) และได้กำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศมาจนกระทั่งปัจจุบันเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีเป้าหมายของการพัฒนาคนไปสู่โลกยุคใหม่ (กฤษฎา บุญชัย, 2563, ออนไลน์) โดยมีมติการผลักดันเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์) สอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนอยู่ 5 เป้าหมาย การขจัดความยากจน การยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการสำหรับทุกคนในทุกวัย การสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย การสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แกสตรีและเด็กหญิง (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, ออนไลน์)

“แรงงาน” ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันหากองค์กรสามารถพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ในการลงทุนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับคนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ

ทัศนคติ และพฤติกรรมของแรงงาน จะมีโอกาสสูง ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (จักรพันธ์ จันทรศมี, ออนไลน์) หรือสามารถช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว หรือตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งสามารถช่วยสร้างโอกาสให้เกิดขึ้นได้ แม้ในยามเกิดวิกฤต (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2564, ออนไลน์) ดังนั้น องค์กรมีความจำเป็นต้องหาแนวทางสนับสนุนให้ “คน” ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่เป็นแรงกระตุ้นให้ “คน” ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ “ความสุขในการปฏิบัติงาน” โดยอิริค หยวน (Eric Yuan) ผู้ก่อตั้งบริษัท ZOOM อันเป็นบริษัทที่พนักงานมีความสุขที่สุด กล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุข เขาจะส่งต่อความรู้สึที่แตกต่างและโดดเด่นของบริษัทไปให้ลูกค้าได้รับรู้ (อภิษฐา ฉกาจธรรม, 2563, ออนไลน์) และเมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการทุ่มเททำงานลดความเครียด รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและประสบความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และยั่งยืน (สำนักงานวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ, 2562, หน้า 1)

ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้ธุรกิจต้องสร้างจุดแข็งในองค์กรให้พัฒนาไปสู่การสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และนำไปสู่เป้าหมายแห่งการแสวงหากำไร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรทุกคนต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองการบริหารองค์กรให้นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขจะสามารถสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) อันถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทางอ้อม ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยสร้างจิตสำนึกในความรักและผูกพันของพนักงานให้เกิดมีขึ้นกับองค์กร พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552:44)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข อันจะทำให้เกิดความสุขของบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานขององค์กรและได้ผลผลิตที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข
3. ระดับองค์กรแห่งความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาการจัดการองค์กร ระดับองค์กรแห่งความสุข และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำนวน 248 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล เดือนธันวาคม 2564)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 248 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างด้วยการใช้ตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ในกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

( $\alpha = .05$ ) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากจำนวนประชากร จำนวน 181 ตัวอย่าง

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นการจัดการองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 คือ การจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยจำแนกเป็นตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานแรงงานสัมพันธ์ และตัวแปรตาม คือ ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุข

ประเด็นที่ 2 คือ ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยจำแนกเป็นตัวแปรอิสระ คือ องค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งทั้งหมดสามารถจำแนกเป็น 9 ประการ คือ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Money (สุขภาพเงินดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Work Life (การงานดี) และ Happy Society (สังคมดี) และตัวแปรตาม คือ ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

ประเด็นที่ 3 คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลาในการดำเนินงาน (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมด

#### การทบทวนวรรณกรรม

**การจัดการทรัพยากรมนุษย์** เป็นแนวทาง (Approach) เชิงกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลหรือทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Johnason, 2009, p.19) มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Armstrong, 1992, p.12) รวมทั้งเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมในการดึงดูดการพัฒนา จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงไว้กับองค์กร โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน (Kaplan and Norton, 2001, p. 4; Wayne, Noe, and Premeaux, 1999, p.5) มีภารกิจหลัก 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการทำงาน

**องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)** เป็นการวัดระดับความสุขที่บุคคลในองค์กรสามารถวัดได้ด้วยตนเองที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง และนำมาเสนอเป็นค่าเฉลี่ยความสุขระดับองค์กร โดยใช้เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Money (สุขภาพเงินดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Work Life (การงานดี) และ Happy Society (สังคมดี) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร** ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ

สร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

### วิธีการดำเนินการวิจัย (Methodology)

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 181 ตัวอย่างจากประชากรจำนวน 248 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการนำแบบสอบถามที่มีประเด็นการศึกษาที่ใกล้เคียงกันมาปรับปรุงใช้ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการ

เดินทางมาทำงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการองค์กร ระดับองค์กรแห่งความสุข และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1932, pp.16-20) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความคิดเห็นด้านอื่น ๆ

วิธีการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ 0.924 และการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อทดสอบความคงเส้นคงวาในการวัดของแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient,  $\alpha$ ) (Cronbach & Shavelson, 2004, p.392) ซึ่งค่า  $\alpha$  มีค่ามากบ่งบอกถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก โดยได้ค่า  $\alpha$  ที่ 0.886

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดำเนินการโดยการลงพื้นที่สำรวจสภาพทางกายภาพขององค์กร โดยการสังเกตและบันทึกสภาพพื้นที่โดยทั่วไป และทำการเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของพนักงาน จำนวน 181 ตัวอย่าง ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และระดับองค์กรแห่งความสุข

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) อันประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 ตัวอย่าง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ จำแนกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยการใช้แบบสอบถาม แบบบันทึก และแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล ประมวลผลข้อมูลเบื้องต้นให้สอดคล้องใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การศึกษาการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2564 โดยวิเคราะห์จำแนกตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และมากกว่า 2 กลุ่ม จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาพรรณนาและเปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการศึกษาความเห็นด้านการจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุ

3. ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามความเห็นด้านระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุข และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ที่เก็บ

รวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2564 โดยวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### สถิติเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์กร ระดับองค์กรแห่งความสุข และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยอาศัยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านระดับองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ t- Statistics และ F- Statistics การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Sheffe และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

#### ผลการวิจัย

ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีสถานภาพโสด 133 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 เป็นผู้บริหารระดับกลาง ร้อยละ 11.0 หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหน่วยงาน ร้อยละ 8.3 พนักงานส่วนออฟฟิศ ร้อยละ 47.0 พนักงานส่วนโรงงานหรือหน้างาน ร้อยละ 7.2 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 26.5 ส่วนมากมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และมีพื้นที่พักอาศัยใกล้สถานที่ทำงาน มีการเดินทางไม่เกิน 30 นาที จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังตาราง 1 พบว่า โดยรวมมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.55) มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.51) การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x} = 3.93$ ,

S.D. = 0.51) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.47) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = 0.62) พนักงานแรงงานสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.55) การฝึกอบรมและการพัฒนา ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.53) และ ความปลอดภัยและสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.82$ , S.D. = 0.59)

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (n=181)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.51	มาก	2
การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.51	มาก	3
การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.92	0.47	มาก	4
การฝึกอบรมและการพัฒนา	3.83	0.53	มาก	7
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.93	0.55	มาก	1
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.91	0.62	มาก	5
ความปลอดภัยและสุขภาพ	3.82	0.59	มาก	8
พนักงานแรงงานสัมพันธ์	3.89	0.55	มาก	6
รวม	3.89	0.45	มาก	

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีระดับขององค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาความสุขเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.48) รองลงมา คือ น้ำใจดี ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.60)

จิตวิญญาณดี ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.47) สังคมดี ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.48) ใฝ่รู้ดี ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.54) การงานดี ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = 0.61) ผ่อนคลาย ( $\bar{x} = 3.82$ , S.D. = 0.62) สุขภาพเงินดี ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.58) และสุขภาพดี ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 0.61) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งความสุข (n=181)

องค์กรแห่งความสุข	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
Happy Body	3.78	0.61	มาก	9
Happy Relax	3.82	0.62	มาก	7
Happy Heart	4.04	0.60	มาก	2
Happy Soul	4.02	0.47	มาก	3
Happy Family	4.05	0.48	มาก	1
Happy Society	3.99	0.48	มาก	4
Happy Brain	3.98	0.54	มาก	5
Happy Money	3.80	0.58	มาก	8
Happy Work Life	3.91	0.61	มาก	6
รวม	3.93	0.45	มาก	

เมื่อสอบถามถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานที่

สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.56) ด้านเวลางาน ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.53) และด้านคุณภาพงาน ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.56) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร (n=181)

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
คุณภาพงาน	3.88	0.56	มาก	4
ปริมาณงาน	3.96	0.53	มาก	1
เวลางาน	3.92	0.53	มาก	3
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.93	0.56	มาก	2
รวม	3.92	0.51	มาก	

จากการทดสอบ สมมติฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 4 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่น กลุ่มผู้มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ที่สูงกว่า กลุ่มผู้มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่ต่ำกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น กลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส จะมีระดับการผ่อนคลาย และสุขภาพเงินดี น้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพโสด กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานออฟฟิศ ยกเว้นด้านน้ำใจงามและสุขภาพดีที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขที่สูงกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี และมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มผู้ใช้ระยะเวลา

ในการเดินทางมาปฏิบัติงานมากกว่า 60 นาที จะมีระดับองค์กรแห่งความสุขมากกว่ากลุ่มผู้ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานน้อยกว่า

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นต่อน (Stepwise Method) ค่านำหน้าความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อระดับองค์กรแห่งความสุข พบว่าการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยและสุขภาพ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข มีค่า 0.559, 0.402, 0.385, 0.235, 0.214 และ 0.201 ตามลำดับ โดยการสรรหาส่งผลทางบวกต่อระดับองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานแรงงานสัมพันธ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และความปลอดภัยและความสุข ส่วนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์และการคัดเลือก ไม่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุข และค่าปัจจัยทั้ง 6 ตัวสามารถรวมกันอธิบายความระดับองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 63.90 ดังตาราง 5

ตาราง 4 ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานระดับองค์กรแห่งความสุขจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

	P-value จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม							
	เพศ	อายุ	รายได้เฉลี่ย	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	ตำแหน่งปัจจุบัน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระยะเวลาเดินทาง
Happy Body	.772	.000**	.000**	.000**	.788	.153	.000**	.004**
Happy Relax	.285	.000**	.003**	.000**	.012**	.000**	.000**	.000**
Happy Heart	.531	.000**	.003**	.000**	.946	.053	.000**	.002**
Happy Soul	.659	.000**	.000**	.000**	.957	.001**	.000**	.000**
Happy Family	.393	.000**	.000**	.000**	.953	.000**	.000**	.007**
Happy Society	.241	.000**	.000**	.000**	.265	.000**	.000**	.001**
Happy Brain	.215	.000**	.000**	.000**	.435	.000**	.000**	.000**
Happy Money	.959	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.001**	.000**
Happy Work Life	.179	.000**	.000**	.000**	.138	.000**	.000**	.000**
รวม	.825	.000**	.000**	.000**	.119	.000**	.000**	.000**

หมายเหตุ : \*\* แทนระดับนัยสำคัญ .01

ตาราง 5 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อระดับองค์กรแห่งความสุขโดยวิธีแบบขั้นตอน

Factors	Beta	B	p-value
ค่าคงที่		1.402	.000**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.402	.293	.000**
การสรรหา	.559	.498	.000**
ความปลอดภัยและสุขภาพ	.214	.163	.010**
การฝึกอบรมและพัฒนา	.385	.325	.000**
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.201	.177	.005**
พนักงานแรงงานสัมพันธ์	.235	.192	.010**

$R^2 = .651$  Adjusted  $R^2 = .639$   $F = 54.023^{**}$

หมายเหตุ \*\* คือ ระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งความสุขมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร พบว่า การหาความรู้ (Happy Brain) สุขภาพดี (Happy Body) ปลอดภัย (Happy Money) น้ำใจงาม (Happy Heart) และ ครอบครัวดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีค่า 0.406, 0.350, 0.342, 0.328 และ 0.216

ตามลำดับ โดยพนักงานเห็นว่าการหาความรู้ ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความปลอดภัย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม และ ครอบครัวดี ส่วนทางสงบ สังคมดี ผ่อนคลายดี และการงานดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร และค่าปัจจัยทั้ง 5 ตัวสามารถรวมกันอธิบายความระดับองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 86.20 ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของระดับองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

Factors	Beta	B	p-value
ค่าคงที่		.308	.017*
Happy BODY	.350	.293	.000**
Happy BRAIN	.406	.381	.000**
Happy MONEY	.342	.301	.000**
Happy HEART	.328	.281	.000**
Happy FAMILY	.216	.229	.000**

$R^2 = .866$  Adjusted  $R^2 = .862$   $F = 226.578^{**}$

หมายเหตุ \* คือระดับนัยสำคัญ .05 \*\* คือ ระดับนัยสำคัญ .01

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีระดับองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับองค์กรแห่งความสุขเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความสุขด้านครอบครัวที่มีระดับสูงที่สุด คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีความรักครอบครัว ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี อันนำไปสู่การรักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย (2553) และ สุวีณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภักดิ์ (2558) ที่กล่าวว่าครอบครัวที่มีความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด การทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขนั้นจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้โดยการทำให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคงนั้น ต้องมีองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสมดุลจากด้านอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ การที่สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพที่ดี มีการศึกษาที่สามารถนำไปประกอบอาชีพที่มั่นคงได้ รวมทั้งมีรายได้เพียงพอเพียงที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่ขัดสนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ไรก็ดีผลการสำรวจความสุขคนทำงานระดับประเทศ ปี 2564 โดยสถาบันวิจัย

ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานมีจิตวิญญาณที่ดีในการทำงานในองค์กร มีระดับคะแนนมากที่สุด กล่าวคือมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลหลากหลายองค์กร และหลากหลายกิจการ ซึ่งนำเสนอเป็นภาพรวมของทั้งประเทศ และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวแทนองค์กรอาจทำให้พนักงานอาจไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริง

ผลการวิจัยระดับองค์กรแห่งความสุขจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานจะมีระดับองค์กรแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีอายุสูงขึ้น มีระดับรายได้ต่อคนต่อเดือนที่สูงขึ้น มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขคนทำงานระดับประเทศ ปีพ.ศ.2564 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่าช่วงอายุ (Generation) ที่มีคะแนนความสุขในภาพรวมสูงสุด คือ ช่วงอายุ Generation Baby Boomer มีคะแนนความสุขที่สูงกว่าช่วงอายุ Generation X, ช่วงอายุ Generation Z และช่วง

อายุ Generation Y และยังคงคล้องกับความเห็นของสทธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานว่า คนทำงานที่มีรายได้สูงจะมีความสุขและพอใจในชีวิตหรือการทำงานมากกว่าคนที่มียาไรได้ต่ำ อย่างไรก็ตาม การแสวงหาความสุขในที่ทำงานไม่จำเป็นต้องเท่ากับการแสวงหารายได้ที่มากขึ้น เพราะการเพิ่มเงินไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขเสมอไป และเรื่องรายได้อาจมีผลต่อความสุขน้อยลง หากพนักงานมียาไรได้ที่สูงถึงระดับ 75,000 บาทต่อเดือน

การสรรหาบุคลากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขขององค์กรมากที่สุด โดยการมีระบบการสรรหาที่สามารถดึงดูดผู้มีความสามารถตรงตามความต้องการ และมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขมากขึ้น ดังแนวคิดการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับประคอง สุคนธจิตต์ (2562) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค Thailand 4.0 นั้น ควรประกอบไปด้วย การสร้างแรงจูงใจให้คนทั่วไปได้รู้จักองค์กรมากขึ้น ต้องสร้างความสะดวกให้กับผู้สมัครงานในการส่งใบสมัครได้หลากหลายช่องทาง การใช้เครือข่ายทางสังคมในการสรรหาผู้สมัครงานที่ตรงความต้องการ โดยทำการสรรหาอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์ และยุติธรรมจะมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบเส้นสายในการสรรหา ก็ทำให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ไม่สนใจที่จะสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร ทำให้องค์กรเสียโอกาส นอกจากนี้การใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปจะทำให้เกิดองค์กรไร้ระบบหรือองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เกิดขึ้นมาก จนทำให้องค์กรเสียระบบการทำงานและการควบคุมได้

การหาความรู้ (Happy Brain) เป็นปัจจัยระดับองค์กรแห่งความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงานในองค์กร ซึ่งการที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของ ศศิธร เหล่าแห่ง (2557) ที่สนับสนุนว่าการที่พนักงานมีความสุขในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้พนักงานได้แสวงหาความรู้ จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร โดยกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ให้มีความชัดเจน และเกิดความเป็นธรรมกับพนักงานในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามระดับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. องค์กรควรมีความชัดเจนและเหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานในทุกๆระดับ รวมทั้งกระบวนการประเมินผลให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและตรวจสอบได้

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินศักยภาพของพนักงาน อันนำไปสู่การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ (Reskill) และเพิ่มทักษะ (Upskill) ให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

2. องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายที่ดีของพนักงานในองค์กร เช่น การจัดหาสถานที่ การออกกำลังกายที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับพนักงาน การสนับสนุนให้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดด้านสุขภาพกายของพนักงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พนักงานลดการสูบบุหรี่ และการดื่มของมีเมาให้โทษ

3. องค์กรควรมีการปรับค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และค่าใช้จ่ายที่ขยายตัวมากขึ้นตามภาวะเงินเฟ้อและการป้องกันภัยจากโรคระบาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่มีรายได้น้อย

#### บรรณานุกรม

กฤษฎา บุญชัย. (2563). *วิกฤติโควิดกับจุดเปลี่ยนของชุมชนท้องถิ่น*. สืบค้น 20 มกราคม 2564 จาก <https://thaipublica.org/2020/04/kritsada-boonchai-14/>

จักรพันธ์ จันทรศมี. (2563). *ลงทุนในคนอย่างไรให้คุ้มค่าที่สุด*. สืบค้น 24 เมษายน 2565 จาก <https://www.thebangkokinsight.com/>.

ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). *ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*. 7(1), 17-28.

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2564). *ยกระดับขีดความสามารถเรื่องเร่งด่วนในยามวิกฤต*. สืบค้น 24 เมษายน 2565. จาก <https://www.thebangkokinsight.com/>.

ศศิธร เหล่าแท่ง และวิโรจน์ เกษฎาลักษณ์. (2557). *อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal* ฉบับ

*มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 7(2), หน้า 988-1006.

ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย. (2553). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว*. รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (มปป). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.sdgmove.com/aboutsdgs/>

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *การสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร ระดับประเทศ ปี 2564*. โครงการวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรและความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.

สรรเสริญ วงษ์ช่อม. (2554). *การวางแผนพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565. จาก <https://th.hnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>.

สุวีณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภักษ์. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 6(1), หน้า 167-183.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2562). *รายงานผลการวิจัยเรื่องการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานโดยการสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการปรับระบบเวลาการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.  
(ออนไลน์). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8*. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2565. จาก:  
<http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.  
(มปป). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2565. จาก:  
<http://www.nesdb.go.th>.
- อภิชญา ฉกาจธรรม. (2563). *เคล็ดลับบริหารคนจาก 3 บริษัทที่พนักงานมีความสุขติดอันดับโลก*. วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2563. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2565. จาก <https://brandinside.asia/>.
- Armstrong, M., (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 11<sup>th</sup> ed. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (Ed.). (2004). My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures. *Educational and Psychological Measurement*. 64(3), pp.391–418.
- Johnason, P. (2009). HRM in Changing Organizational Contexts. In Collings. D. G. & Wood. G, (Eds.), *Human Resource Management: A Critical Approach* (pp. 19-37). London: Routledge.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. (2001). *Beyonds Balanced Scorecard: the strategic-Focused Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*. 22(140), p.55.
- Peterson, E; & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3<sup>rd</sup> Ed.). Ill: Irwin.
- Wayne, Mondy R., Noe, Robert M. and Premeaux, Shane R. (1999). *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.