



ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงาน
ระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาค
ตะวันออก

The Relationship between Happy Workplace Implementation and
Happiness at Work: Perspectives from Human Resource Managers in
Hotels of Eastern Thailand

อาภาพร ประนิสอน^{1*}, พรรัตน์ แสงหาญ² และ อภิญญา อิงอาจ³
Arphaporn Panison^{1*}, Pornrat Sadaenghan² and Apinya Ingard³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่โรงแรมในภาคตะวันออก สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหาความรู้เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร มีความเห็นด้วยในระดับมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรสุขภาวะ, ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, โรงแรมในภาคตะวันออก

*Corresponding author e-mail: jeab.sj1523@gmail.com

¹นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

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

Keyword: Happy Workplace, Human Resource Managers, Hotels in the Eastern Region

บทนำ

โลกในยุคไร้พรมแดนมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อไปในวงกว้างไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรธุรกิจหรือแม้แต่องค์กรภาครัฐต้องเตรียมพร้อมเพื่อความอยู่รอด การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงานล้วนเป็นปัจจัยสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง สามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวความคิดการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วย ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพันทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้นๆไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550)

ทั้งนี้ สถานที่ทำงานเป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก เป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลาการใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวันและช่วงเวลานี้ที่ระดับความสุขของคนส่วนใหญ่จะอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อคำนวณจากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน สถานที่ทำงานจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนวัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมเต็มที่สำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้รับการพิสูจน์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าจะมีผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร และมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงเสริมอื่นๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกระดับในองค์กร (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2554ง)

การใช้ชีวิตการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า มีการทำงานผ่านเครือข่ายเสมือนจริงที่เชื่อมต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลา รูปแบบ และสถานที่ทำงาน ความจำเป็นที่ต้องมีตัวสำนักงานจะลดลง เนื่องจากบุคลากรสามารถเรียกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นจากระบบฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา การใช้ชีวิตการทำงานจะมีความหลากหลายที่ชัดเจนใน 3 ลักษณะคือ การทำงานอยู่ที่บ้าน การทำงานที่เคลื่อนย้ายไปมา และการทำงานในสำนักงานประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 – 59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศในปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุในอนาคตอาจส่งผลให้ต้องขยายช่วงเวลาการทำงานออกไป รวมทั้งสัดส่วนคนวัยทำงานต่อคนสูงอายุจะลดลงจาก 6 ต่อ 1 เป็น 3 ต่อ 1 ในปี พ.ศ. 2563 สถานการณ์ของคนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการซึ่งมีประมาณ 14.4 ล้านคน อาจจะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรมากกว่าในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงต้องเผชิญกับการแก้ไขปัญหาของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งทั้งจากเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ความสัมพันธ์อย่างฉาบฉวย

ระหว่างบุคลากรต่างวัยและต่างระดับ การขาดความผูกพันกับองค์กร การลาออกจากงาน เป็นต้น แต่การจัดการนี้มีเงื่อนไขในด้านความแตกต่างหลากหลายขององค์กรทั้งในด้านขนาด ประเภท งบลงทุนระบบการบริหาร ผู้นำองค์กร ที่ตั้ง และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2554ข)

สำหรับประเทศไทยมีการนำดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลรวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ก็มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันเป็นการขยายแนวคิดการพัฒนา ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยเพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) กำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานที่เป็นแกนกลางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอุตสาหกรรมไทยพยายามจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาองค์ความรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนตั้งแต่ในระดับบุคคล สังคม และที่กำลังก้าวขึ้นมาที่มีความสำคัญในอนาคตคือระดับประชาคมอาเซียน กอปรกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มองเห็นว่า “คน” เป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กรและ “การสร้างความสุข” ของคนภายในองค์กรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้กับองค์กรสมัยใหม่ทีนอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแล้ว ยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชนและสังคมอีกด้วย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆองค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, 2553) ทั้งนี้ การสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ช่วยสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาความไม่มีความสุขอันเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญต่าง 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 แก้วดำเกิง, 2554ก) แม้ว่าแนวคิดองค์กรสุขภาวะจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะยังมีอย่างจำกัด อีกทั้ง ยังไม่มีหลักฐานที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะในแต่ละพื้นที่ที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงที่ศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย (2556) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงสร้างรายได้มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายประเภท ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการค้าชายแดน และยังมีอาณาบริเวณติดกับชายทะเล จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยว ได้แก่ โรงแรม รีสอร์ท ห้องพัก รวมทั้งสถานตากอากาศ มีความโดดเด่น และกลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ โดยเฉพาะสถานประกอบการธุรกิจประเภทบริการ กลุ่มโรงแรม ก็เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ผู้ประกอบการให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก ดังนั้นแล้ว อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกเฉียงถือว่าเป็นอุตสาหกรรมการบริการที่สำคัญ สามารถสร้างรายได้และนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศได้ จำนวนมาก และช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ ซึ่งภาคธุรกิจหนึ่งของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์กัน คือ อุตสาหกรรมการโรงแรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2558)

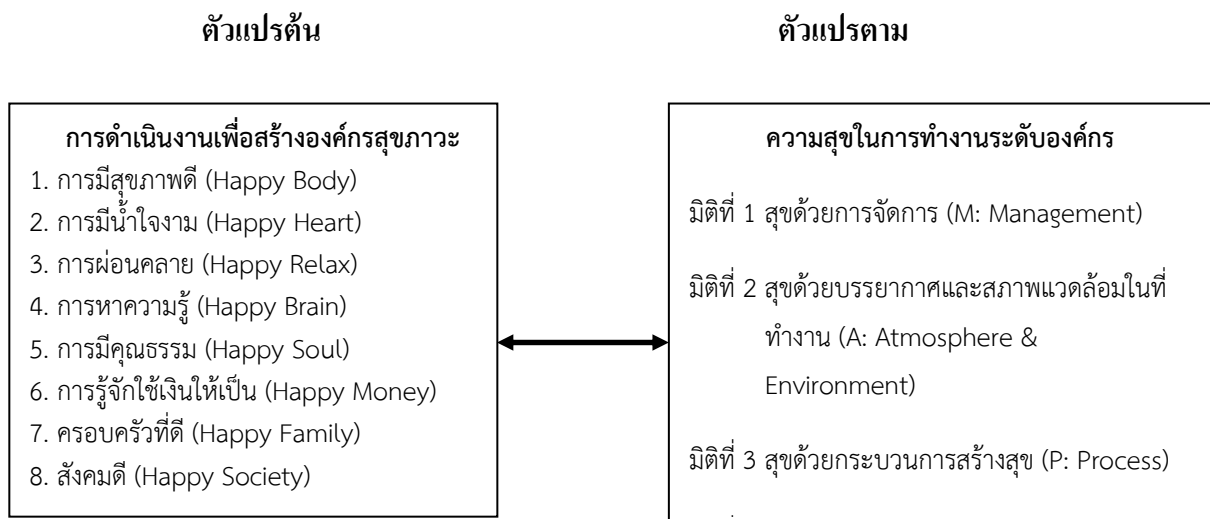
ดังนั้น หากต้องการพัฒนาอุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำการท่องเที่ยวในระดับนานาชาตินั้น การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะตามแนวทางการเสริมสร้างสุขแปดประการจะเป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาเติบโต อีกทั้งแนวคิดเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีจำกัดในอุตสาหกรรมการโรงแรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะตามหลักการเสริมสร้างสุขแปดประการอย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานระดับองค์กรและจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการอ้างอิงและประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะของโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด โดยทบทวนวรรณกรรมจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2558) ซึ่งสร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัด การสร้างความสุขมวลรวมของการทำงานในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรโดย ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2553) ซึ่งแบ่งเป็นดัชนีสุขภาวะระดับองค์กรประกอบด้วยมิติที่ 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) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

สำหรับแนวคิดเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีจำกัดในอุตสาหกรรมการโรงแรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรจากหนังสือ 102 องค์กรหลากหลายซึ่งเกิดจากความร่วมมือของกลุ่มคนหลายฝ่ายตั้งแต่ฝ่ายแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภาควิชาพันธมิตรต่างๆคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และองค์การต่างๆที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กรในการรวบรวมองค์ความรู้จาก 102

องค์กรต้นแบบในการสร้างสุขเพื่อให้องค์กรหรือผู้ที่สนใจการสร้างสุขในที่ทำงานสามารถนำไปศึกษาเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและความสุขได้ และจากทั้ง 102 องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของคนในองค์กรทำให้ทราบว่านิยามของความสุขรวมถึงแนวทางในการสร้างสุขของแต่ละองค์กรนั้นมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกันสาเหตุที่นั้นมาจากการที่แต่ละบริษัทนั้นอยู่ในธุรกิจและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่แตกต่างกันทำให้บริบทของความสุขและแนวทางในการสร้างสุขนั้นไม่เหมือนกันแต่สิ่งสำคัญที่เรียกว่าความสุขขององค์กรโดยรวมนั้นพบว่าเป็นความสุขจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554) และจะเห็นได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายแนวทางแต่แต่ละองค์กรจะมีแนวทางเช่นไรก็จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้นๆว่าต้องการให้องค์กรของตนมุ่งเน้นไปในทิศทางใดบางองค์กรอาจต้องการความสุขแบบพอเพียงหรือองค์กรมีการจัดงานให้ตรงกับความสุขของพนักงานเพียงเท่านี้องค์กรก็อาจจะกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แล้วสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์กรไม่จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันแต่ควรเลือกแนวทางให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานขององค์กรนั้นๆซึ่งรายละเอียดในการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ จะค่อนข้างยืดหยุ่น และมีข้อจำกัดน้อยมาก (พสนัน นิมิตไชยนนท์ และคณะ, 2556) นอกจากนี้ยังมี ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2554) กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขในที่ทำงานแต่ละแห่ง ว่าจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองทั้งปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของพนักงาน และปัจจัยระดับองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วรรณภา ลือกิตินันท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก, กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความสุขพนักงานโดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะในกลุ่มคน Gen-Y, พงศ์ศิริ คำชื่นแก้ว (2557) ศึกษาการสร้างแบรนด์องค์กรแบบสมดุล, ชาคริต สุวรรณนท์ (2556) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาวะสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม, ชัชศัณฐ์ วงศ์ประเสริฐ (2556) ศึกษาารูปแบบการบริหารพนักงานและแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยกิจกรรมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในองค์กรต้นแบบ ระยะที่ 1 ของจังหวัดเชียงราย, มนัสสวาท ศรีงามซ้อย (2556)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร : ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการที่อยู่ในภาคตะวันออก เป็นกลุ่มผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนหลัก ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร

ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation) สำหรับการสำรวจความเห็นที่มีต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ 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

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนสถานประกอบการที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75 โดยสรุปจำแนกตามจำนวนและร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน (ร้อยละ 70.26) และเป็นเพศชายจำนวน 58 คน (ร้อยละ 29.74) ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 46.90) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวนร้อยละ 64.60 มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 59.50 ด้านข้อมูลของสถานประกอบการพบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 51-200 คน ร้อยละ 76.90 โดยมีสถานที่ตั้งส่วนใหญ่ที่จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 59.30) รองลงมาจังหวัดระยอง (ร้อยละ 13.40) จังหวัดตราด (ร้อยละ 7.70) จังหวัดจันทบุรี (ร้อยละ 7.20) จังหวัดสระแก้ว (ร้อยละ 6.70) จังหวัดปราจีนบุรี (ร้อยละ 3.10) และจังหวัดนครนายก (ร้อยละ 2.60) ทั้งนี้ สัญชาติของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย (ร้อยละ 63.10) รองลงมาเป็นการร่วมลงทุนระหว่างสัญชาติไทยและต่างชาติ (ร้อยละ 31.80) และต่างชาติ (ร้อยละ 5.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	\bar{x}	S.D.	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
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 1 โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.20$, $SD = 0.37$) เกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะตามแนวทางความสุข 8 ประการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ด้านการหาความรู้ ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.57$) 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 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการราย
ด้าน และรายข้อ (n = 195)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{x}	ตัวแปรรายข้อ	\bar{x}
1	การหาความรู้ (H4)	3.33	การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มคุณวุฒิ	3.38
2	สังคมดี (H8)	3.28	กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากรทุกระดับในองค์กร	3.45
3	การมีสุขภาพดี(H1)	3.27	กิจกรรมกีฬาประจำปี	3.45
4	การมีน้ำใจงาม(H2)	3.23	การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟัง ปัญหาของบุคลากร	3.30
5	การผ่อนคลาย(H3)	3.16	กิจกรรมการพาบุคลากรไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี	3.27
6	การรู้จักใช้เงินให้เป็น(H6)	3.13	การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากร	3.29
7	ครอบครัวที่ดี (H7)	3.12	การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์ การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร	3.29
8	การมีคุณธรรม(H5)	3.11	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรม ทางศาสนา เพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน	3.17

จากตารางที่ 2 โดยภาพรวมด้านการหาความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ($\bar{x} = 3.38$, $SD = 0.61$) ด้านสังคมดี ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่กิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.57$) ด้านการมีสุขภาพดี ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่กิจกรรมกีฬาประจำปี ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.56$) ด้านการมีน้ำใจงามผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังปัญหาของบุคลากร ($\bar{x} = 3.30$, $SD = 0.59$) ด้านการผ่อนคลาย ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.16$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมากที่สุดได้แก่กิจกรรมการพาบุคลากรไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.64$) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.13$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่การจัดให้มีบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.70$) ด้านครอบครัวที่ดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.12$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.76$) และด้าน

การมีคุณธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.11$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนาเพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.17$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 195)

ตัวแปรที่สังเกตได้	\bar{x}	S.D.	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 3 โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.40$) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่มิติที่ 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 ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.49$) และมิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ($\bar{x} = 3.26$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร รายด้านและรายข้อ (n = 195)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{x}	ตัวแปรรายข้อ	\bar{x}
1	มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R)	3.33	การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข	3.40
2	มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M)	3.27	การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน	3.35
3	มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A)	3.27	การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น	3.34
4	มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H)	3.27	การที่พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง	3.31
5	มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P)	3.26	การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร	3.31

จากตารางที่ 4 โดยภาพรวมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.33, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การที่พนักงานมีบริการที่ดีอันเกิดจากการให้บริการด้วยความสุข ($\bar{x} = 3.40, SD = 0.57$) รองลงมา มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.27, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน ($\bar{x} = 3.35, SD = 0.59$) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.27, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ($\bar{x} = 3.34, SD = 0.55$) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.27, SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นในระดับมากได้แก่การที่พนักงานสุขภาพแข็งแรง ($\bar{x} = 3.31, SD = 0.55$) และมิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.26, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นในระดับมากได้แก่ การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร ($\bar{x} = 3.31, SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

Pearson Correlation													
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	M	A	P	H	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 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27–0.60 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–0.74 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

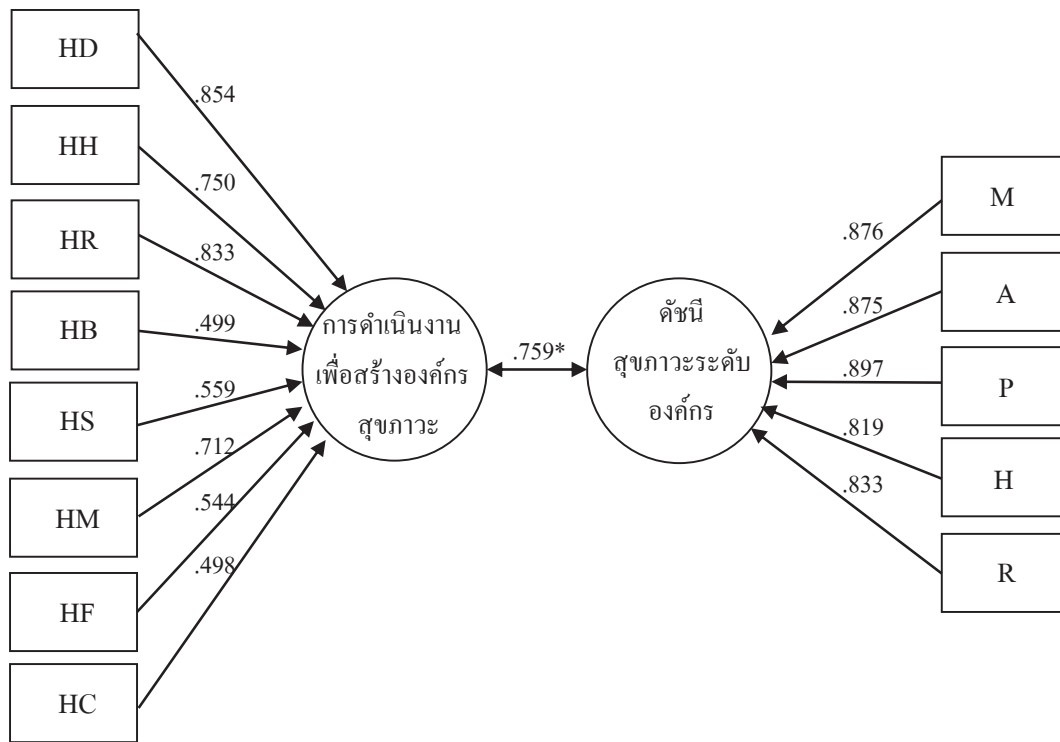
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับกลุ่มตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดมีค่าเป็นศูนย์โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกัน และเหมาะสำหรับการวิเคราะห์ค่าโนนิคอลในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 6 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน และสถิติทดสอบ

canonical function	canonical correlation (Rc)	canonical Rc ²	Wilk's lamda λ	chi-square	df	sig
1	0.759	0.576	0.314	214.191	40	0.000*

*p < .05

จากตารางที่ 6 พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็นครอบครัวที่ดี และสังคมดี และอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการมิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงานมิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขมิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจและมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างตัวแปร 2 ชุดนี้ในระดับมาก (canonical= 0. 759) ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพที่ 2 โมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับ ความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การมีสุขภาพดี (H1) ($r = .854$) รองลงมาได้แก่ การผ่อนคลาย (H3) ($r = .833$) การมีน้ำใจงาม (H2) ($r = .750$) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (H6) ($r = .712$) การมีคุณธรรม (H5) ($r = .559$) ครอบครัวที่ดี (H7) ($r = .544$) การหาความรู้ (H4) ($r = .499$) และสังคมดี (H8) ($r = .498$) ตามลำดับ

ในส่วนของคุณสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P) ($r = .897$) รองลงมาได้แก่มิติที่ 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 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะทั้ง 8 ด้านประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็นครอบครัวที่ดี และสังคมดี กับ ตัวแปรด้านความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขมิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจและมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กรได้ฟังก์ชันคาโนนิคอล 1 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิคอลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($R_c = 0.759$) ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะมีความสัมพันธ์สูงกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการโดยภาพรวมของการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะให้มีความเห็นว่าเป็นสามารถสร้างความสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรมการรู้จักใช้เงินให้เป็นครอบครัวที่ดี และสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนัสวาท ศรีงามช้อย (2556) ที่ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างต้นแบบสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ พบว่าองค์ประกอบของคู่มือในด้านต้นแบบในการสร้างองค์กรสุขภาวะในระดับสถานีดำรง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ได้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเกิดความสุขทั้ง 8 ประการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกโดยภาพรวมให้มีความเห็นว่าเป็นสามารถสร้างความสุขในการทำงานระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) ที่ได้มีการศึกษาการพัฒนาต้นแบบองค์กรสุขภาวะโดยผลการวิจัยพบว่า ได้ชุดดัชนีจำนวน 39 ดัชนีย่อย 5 มิติ คือ มิติที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิติที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาพ มิติที่ 3 กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร มิติที่ 4 สุขภาพกายและและสุขภาพใจ และมิติที่ 5 ผลลัพธ์ สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 บรรยากาศการทำงาน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพกายและสุขภาพใจ องค์ประกอบที่ 4 การเติบโตหรือคุณภาพผลผลิตขององค์กรนอกจากนี้งานวิจัยดังกล่าว ยังได้สอดคล้องกับ ภัทราวดี มากมี, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, สิรินคร สิ้นจินดาวงศ์, ดวงเนตร ธรรมกุล และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาต้นแบบองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการเอกชนตามขนาดองค์กรในประเทศไทย พบว่า การประเมินองค์กรสุขภาวะควรพิจารณาปัญหาและนำดัชนีวัดองค์กรสุขภาวะสำหรับการประเมินผล สำหรับกลุ่มตัวอย่างความสัมพันธ์กับองค์กรควรจะเป็นการสรุปในแต่ละมิติไม่ใช่สรุปเฉพาะมิติทางกายภาพ จิตวิทยา และการอธิบายถึงขนาดและจำนวนพนักงาน และองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ควรพิจารณาถึงผลการลงทุนหรือผลกำไร สำหรับดัชนีวัดควรกำหนดพื้นฐานเป็น 5 มิติ คือ 1. ความสุขของการจัดการที่ดี (Management) 2. ความสุขกับบรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere) 3. ความสุขของการสร้างชีวิต (Process) 4. ความสุขของการมีสุขภาพดี (Health) และ 5. องค์กรสุขภาวะ (Result)

จากงานวิจัยในครั้งนี้ สอดรับกับคำกล่าวของ พสขนัน นิรมิตรไชยนนท์และคณะ (2556) กล่าวว่าแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายแนวทางแต่ละองค์กรจะมีแนวทางเช่นไรก็จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้นๆว่าต้องการให้องค์กรของตนมุ่งเน้นไปในทิศทางใดบางองค์กรอาจต้องการความสุขแบบพอเพียงหรือองค์กรมีการจัดงานให้ตรงกับความสุขของพนักงานเพียงเท่านี้้องค์กรก็อาจจะกลายเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขได้แล้วสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์กรไม่จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันแต่ควรเลือกแนวทางให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งรายละเอียดในการจัดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรภายใต้แนวคิดความสุข 8 ประการ จะค่อนข้างยืดหยุ่น และมีข้อจำกัดน้อยมาก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี (2554) โดยกล่าวไว้ว่า นิยามของความสุขรวมถึงแนวทางในการสร้างสุขของแต่ละองค์กรนั้นมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกันสาเหตุที่นั้นมาจากการที่แต่ละบริษัทนั้นอยู่ในธุรกิจและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่แตกต่างกัน ทำให้บริบทของความสุขและแนวทางในการสร้างสุขนั้นไม่เหมือนกันแต่สิ่งสำคัญที่เรียกว่าความสุขขององค์กรโดยรวมนั้นพบว่าเป็นความสุขจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1. วัฒนธรรมองค์กรองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบไทยๆ มีบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัวมีการทำงานแบบพี่น้องมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้รูปแบบการทำงานนั้นมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงานสามารถสร้างทัศนคติให้พนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยภาพรวมของความสุขในการทำงานระดับองค์กร มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน ให้ความเห็นว่าสามารถสร้างความสุขในการทำงานระดับองค์กร อยู่ในระดับมาก 2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กรองค์กรที่มีความสุขจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญทั้งในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเช่นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมรวมถึงเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมสนับสนุนการช่วยเหลือสังคมและชุมชนสามารถสร้างความสุขจากการให้และการแบ่งปันซึ่งกันและกันได้ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ (วุฒิกิจ เทียงธรรม, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยภาพรวมของความสุขในการทำงานระดับองค์กร ทั้งในมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการและมิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน 3. ความสุขจากงานที่ทำ คนในองค์กรนั้นๆ ได้ทำงานที่ตนเองรักหรือเห็นว่ามี ความเหมาะสมกับตนเองเกิดเป็นความสุขในเนื้องานที่ทำ และ 4. สิ่งที่ได้รับจากองค์กร สถานที่ที่มอบความสุขให้กับคนในองค์กรได้พนักงานเหล่านั้นจะรู้สึกถึงการยอมรับและการส่งเสริมจากองค์กร ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพัน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์กรและเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ แนวทางในการผลักดันให้องค์กรกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่จะเป็นการสร้างความสุขในมุมมองต่าง ๆ ทั้งแปดด้าน ซึ่งองค์กรสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือโครงการรูปแบบต่าง ๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการนั้น ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

1.1 การมีสุขภาพดี องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่นจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี จัดกิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี และจัดกิจกรรมการซ่อมแผนอัคริภัยในองค์กร

1.2 การผ่อนคลาย องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมการพาศุขการไปพักผ่อน เช่น การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปีจัดกิจกรรมเลี้ยงฉลองในเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร และการจัดมุมพักผ่อนอื่นๆในสถานที่ทำงาน

1.3 การมีน้ำใจงาม องค์กรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/ รับฟังปัญหาของบุคลากร จัดกิจกรรมการรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์หรือเทศกาลอื่น ๆ และจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร

ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ นอกจากนี้แล้วการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุขข้างต้น ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ สามารถพัฒนาแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเกิดความสุขทั้ง 8 ประการ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

2.1 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขขององค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กรการมีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร และการมีกลไกติดตามและพัฒนาความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

2.2 สุขด้วยการจัดการองค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีระบบการจัดสวัสดิการพนักงานมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและการมีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน

2.3 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงานองค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นช่วยเหลือเกื้อกูลกันในที่ทำงาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเช่น มีความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้ ในแต่ละองค์กรจะมีการดำเนินงานในบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเสนอแนะว่าผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ ควรนำดัชนีสุขภาวะระดับองค์กรไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนบริหารจัดการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร ปรับปรุงคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี เท่านั้น ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทำการศึกษาแบบการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความสุขในการทำงานระดับองค์กรในภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคใต้ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2558). *รายชื่อโรงแรมภาคตะวันออก*. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก <http://thai.tourismthailand.org/about-tat>
- กินรี อินทวงค์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่*. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). *การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). *การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y*. WMS Journal of Management Walailak University Vol.3 No.2 (May – Aug 2014: หน้า 1 - 10
- ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (2554). *บทความ เรื่อง การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก http://www2.tsu.ac.th/health_sci/main/files_sec3
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2553). *รายงานสรุปผลการประเมินภายในแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2554ก). *คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)*
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2554ข). *ผลการพัฒนาดัชนีและโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร. โครงการคู่มือสำรวจสุขภาวะระดับองค์กร; 22 พฤศจิกายน 2553 - 6 เมษายน 2554.*
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2554ค). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ.*
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2554ง). *องค์กรสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2558, สืบค้นจาก http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/knowledgefiles/1__9.pdf
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2554). *102 องค์กรหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาคริต สุวรรณนท์. (2556). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวคิดด้านการสร้างองค์กรสุขภาวะสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *Happy 8 คัมภีร์ความสุขยุคใหม่*. *วารสารการบริหารตน*, 29(1), 18-21.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *ความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). แผ่นพับ.

- ชัชศันธุ์ วงศ์ประเสริฐ. (2556). การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย Happy Workplace ในองค์กรธุรกิจ SMEs จากองค์กรต้นแบบระยะที่ 1 ของจังหวัดเชียงราย. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ธวัชชัย เลี้ยงประเสริฐ. (2556). การประเมินระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ด้วย Happy Workplace. การศึกษาส่วนบุคคล, นักปกครองระดับสูง (นปส.) มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- บำรุง สารีบุตร. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร. (2555). 10 องค์กรต้นแบบ Happy Workplace จังหวัดเชียงใหม่ องค์กรความสุขต่อยอดการพัฒนาอย่างยั่งยืน.เชียงใหม่: ลมเหนือ.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552ก). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552ข). เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552ค). งานได้ผล คนเป็นสุข Healthy Organization Healthy Productivity. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พงศ์ศิริ คำขันแก้ว. (2557). การสร้างแบรนด์องค์กรแบบสมดุล. วารสารการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา,3(1), 105-115.
- พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ. (2559). การสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออก. วารสารการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา,5(2), 1-18.
- พลชนัน นิรมิตไชยนนท์ จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก همانมานะ. (2556). เรื่องสร้างสรรค์ฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ ฯ บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด.
- พอลตา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.

- มนัสสวาท ศรีงามช้อย. (2556). *การพัฒนาคู่มือสำหรับการสร้างตัวแบบสถานีดำรงสร้างเสริมสุขภาพ*. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพระดับคณะกรรมการและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวศรี อวะภาค และ อินทิรา จันทรัฐ. (2556). *กระบวนการมีส่วนร่วมของคณะผู้ดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ กลุ่มจังหวัดอันดามัน (ตรัง กระบี่ และพังงา)*. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพระดับคณะกรรมการและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวงทอง ฤๅระวรรณ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงแรมรีสอร์ทในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารักษาการมนุษย์และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รศรินทร์ เกรย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, เรวดี สุวรรณนพเก้า และ ภูวนัย พุ่มไทรทอง. (2551). *ดัชนีวัดความสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. นนทบุรี: หจก. สหพัฒนไพศาล.
- วรรณภา ลือกิตตินันท์. (2557). *แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก*. Journal of Management Sciences, 31 (1), 1-14.
- วิชิต อุตสาหจิต และจุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). *องค์การแห่งความสุขกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม*. Nida Development Journal, 53 (1/2013), 1.
- วุฒิกกร เทียงธรรม. (2556). *บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานโรงแรมในเขตพัทยาเหนือ จังหวัดชลบุรี*. วารสารการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา, 2(2), 15-27.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2556). *อุตสาหกรรมก่อสร้างในภาคตะวันออก*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก http://www.kasikornbank.com/SME/PublishingImages/Seminar/KSME_Analysis_01042556.pdf.
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (ม.ป.ป.). *อัตลักษณ์ SMEs ไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก <http://122.155.9.68/identity/index.php/central-east>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).(2553). *แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก www.happy8workplace.com
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).(2558). *หลัก 6 อ.สร้างสุขภาพคนไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/5331>.



- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2557) *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/athittaya834/prachya-sersthkic-phx-pheiyng>
- สุวิมล เทพนม. (2557). *คู่มือ ความสุข 8 ประการในการทำงาน HAPPY WORKPLACE*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2558, สืบค้นจาก <http://www.research.cmru.ac.th/Site/index.php?option=News&action=Show-Detail&nID=0000000014>
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า). (2553ก). *เรื่องเล่า “องค์กรหลากหลาย” โครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากหลาย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า). (2553ข). *องค์กรต้นแบบในการสร้างสุข องค์กรเอี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. (2557). *องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรีตราด และนครนายก*. ชลบุรี: แอทโพร์พรีนซ์.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล และคณะ. (บรรณาธิการ). (2553). *สูตรลดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี*. กรุงเทพฯ: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.
- อภิญา อิงอาจ. (2553). *การวิเคราะห์เชิงสถิติ Statistical analysis*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล, พชชนัน นิรมิตไชยพันธ์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และ ดิรก หมานมานะ. (2555). *เรื่องสร้างสรรค์ สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด.
- 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 CC. (1998). *The Art of Happiness at Work*. London: Hodder and Stoighton
- Makmee, P., Kaeodumkoeng, K., Sinjindawong, S., Thummakul, D. and 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*. Doctor 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.