

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี¹

Factors Related to Happy Workplace Organizations Bank for Agricultural
and Agricultural Cooperatives, Saraburi Province.

ชฎาภรณ์ ทองฤทธิ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในองค์กร 2) เพื่อระบุปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข และ 3) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เครื่องมือการวัดระดับความสุขในองค์กร ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน ธ.ก.ส.สระบุรี จำนวน 100 คน กำหนดขนาดตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขขององค์กร อยู่ที่ 75.34 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุขมาก ซึ่งแปลผลได้ว่า ธ.ก.ส.สระบุรี เป็นองค์กรแห่งความสุข 2) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติโดยสูตรของเพียร์สันระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน 3) แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ ด้านเพื่อนคลาไคล์ สุขภาพเงินดี และ สุขภาพกายดี

คำสำคัญ: ปัจจัยการปฏิบัติงาน, องค์กรแห่งความสุข, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has the objective 1) To study the level of happiness in the organization 2) To identify operational factors that correlate with the Happy Workplace Organizations. and 3) To find ways to strengthen the organization of happiness. Using tools to measure the level of Happy Workplace Organizations of the Thai Health Promotion Foundation. The sample is Employees in the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives 100 people. Set a specific sample size. The research results were found that 1) The average of the organization's happiness score was 75.34 points, which was in the very happy level (Very Happy) Which can be interpreted as Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives is an organization of happiness. 2) The results of the statistical correlation test by the Pearson formula between the performance factors correlated with the happy organization. Found that Performance factor is Motivation Factors and Hygiene Factors have a moderately positive relationship statistically significant at the level of 0.01 According to assumptions.3) Guidelines for Happy Workplace Organizations are Happy Relax, Happy Money, and Happy Body.

Keywords: Performance factor, Happy Workplace Organizations, Bank for Agricultural and Agricultural Cooperatives, Saraburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศ การพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มเป้าหมายเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน จึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาการขาดหรือลางาน ความเครียด อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ผลกระทบของปัญหา คือ พนักงานเกษียณอายุตนเองก่อนกำหนด (แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ ธ.ก.ส.2563) ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer (คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาอ้างอิงใช้ในการวัดระดับความสุขในองค์กร เพื่อนำผลระดับความสุขในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คำถามในการวิจัย

ระดับความสุขขององค์กรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรีอยู่ระดับใด และ ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในองค์กรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี โดยนำเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาอ้างอิงใช้ในการวัดระดับความสุขในองค์กร
2. เพื่อระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer)
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์วรรณกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสระบุรี จำนวน 174 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน กำหนดขนาดตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการวิจัย ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2561 อ้างถึง ทฤษฎีสองปัจจัย Frederick Herzberg) 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของคุณ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน โดยใช้ แบบประเมินการวัดความสุขด้วยระดับบุคคล (Happinometer)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม Google Form โดยอ้างอิงแบบสอบถาม “Happinometer เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาใช้ในการวัดระดับความสุขในองค์กร แจกแบบสอบถามให้กับประชากรตัวอย่างผ่านทางแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ของธนาคาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ คำนวณค่าเฉลี่ยความสุข ผลลัพธ์ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข แสดงเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) ไม่มีความสุข (Unhappy) มีความสุข (Happy) มีความสุขมาก (Very Happy)

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ ค่าเฉลี่ยของข้อมูล (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยสูตรของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางภาพ และการบรรยายลักษณะข้อมูล

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในองค์กรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในองค์กร ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ ระดับมีความสุขมาก (Very Happy) คะแนนเฉลี่ยคือ 75.34 คะแนน หากพิจารณาเป็นมิติ โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า Happy Heart (น้ำใจดี) 82.58

คะแนน อยู่ในอันดับหนึ่ง ตามมาด้วย Happy Work Life (การงานดี) 82.57 คะแนน และ Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 82.2 คะแนน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มิติของความสุขในการทำงาน 9 มิติ ในภาพรวม

มิติของความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ความหมาย	อันดับ
	ความสุข		
1) Happy Body (สุขภาพกายดี)	67.30	Happy	7
2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	65.20	Happy	9
3) Happy Heart (น้ำใจดี)	82.58	Very Happy	1
ตารางที่ 1 (ต่อ)			
4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	82.2	Very Happy	3
5) Happy Family (ครอบครัวดี)	75.42	Very Happy	6
6) Happy Social (สังคมดี)	76.25	Very Happy	5
7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	79.67	Very Happy	4
8) Happy Money (สุขภาพเงินดี)	66.88	Happy	8
9) Happy Work Life (การงานดี)	82.57	Very Happy	2
ภาพรวม	75.34	Very Happy	

2. เพื่อระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข โดยสูตรของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานได้แก่ 1. ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน 2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.51-0.80 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ความสุขขององค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
1) ความสำเร็จในงาน	0.528**	0.000	ปานกลาง
2) การได้รับการยอมรับนับถือ	0.569**	0.000	ปานกลาง
3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.553**	0.000	ปานกลาง
4) ความรับผิดชอบ	0.567**	0.000	ปานกลาง
ตารางที่ 2 (ต่อ)			
5) ความก้าวหน้าในงาน	0.590**	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
6) เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.579**	0.000	ปานกลาง
7) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.570**	0.000	ปานกลาง
8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.662**	0.000	ปานกลาง
9) สถานะทางอาชีพ	0.642**	0.000	ปานกลาง
10) นโยบายและการบริหาร	0.612**	0.000	ปานกลาง
11) สภาพการทำงาน	0.615**	0.000	ปานกลาง
12) ความมั่นคงในการทำงาน	0.575**	0.000	ปานกลาง
13) วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.664**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากผลการศึกษาระดับความสุขในองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี นั้นพบว่า มี 3 มิติอยู่ในเกณฑ์ Happy มีค่าเฉลี่ย ของคะแนนความสุขน้อยสุด เรียงจากน้อยไปมาก คือ มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 65.20 คะแนน ตามมาด้วย มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) 66.88 คะแนน และมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) 67.30 คะแนน ซึ่งแตกต่างกัน

จากมิติอื่น ๆ ที่อยู่เกณฑ์ Very Happy นั้น องค์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปจากเดิมได้

อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสุขในองค์กรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขขององค์กรทั้ง 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี อยู่ที่ 75.34 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุขมาก (Very Happy) ซึ่งแปลผลได้ว่า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี นั้น เป็นองค์กรแห่งความสุข มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กร และภายนอกองค์กร) ซึ่ง เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าในมิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในเกณฑ์ Unhappy อาจเป็นเพราะพนักงาน ธ.ก.ส.สระบุรี ไม่ค่อยมีเวลาออกกำลังกาย หากพนักงาน ธ.ก.ส.สระบุรี มีเวลาออกกำลังกายมากขึ้นก็จะส่งผลให้ระดับความสุขเพิ่มมากขึ้น จากเดิม

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากพนักงาน ธ.ก.ส.สระบุรี มีความพึงพอใจในปัจจัยการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ มากขึ้น ก็จะส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์องค์กรแห่งความสุขมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg,1959) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือ ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความ

ไม่เพียงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย สองกลุ่ม คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน

3. แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

จากผลการศึกษาระดับความสุขในองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี นั้นพบว่า มี 3 มิติอยู่ในเกณฑ์ Happy มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขน้อยสุด เรียงลำดับจากน้อยไปมาก คือ มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ตามมาด้วย มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และ มิติ ที่ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) ซึ่งแตกต่างจากมิติอื่น ๆ ที่อยู่เกณฑ์ Very Happy นั้น ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace โดยการพัฒนาทั้ง 3 มิตินี้ ให้มีระดับคะแนนความสุขเพิ่มขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสุข ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปจากเดิมได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์แห่งความสุข ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะ ที่ได้รับจากผลการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร และสามารถกำหนดเป็นนโยบายระดับองค์กรเพื่อลงสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ผู้บริหารควรให้การพัฒนานับสนุน Happy 8 และ Happy Plus ต่อไป
- 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถการดูแลสุขภาพกายเป็นพื้นฐานและพัฒนาด้านจิตใจให้สูงขึ้น รู้จักการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในระหว่างการทำงาน ตระหนักในคุณค่าของงานที่ทำ และสามารถสร้างความสมดุล (balance) ในการทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาจะต้องกระทำควบคู่กันทั้งด้านทักษะการทำงาน (work skills) และด้านทักษะชีวิต (life skills) มุ่งสร้างคุณภาพงานไปพร้อมกับการเอาใจใส่คุณภาพของบุคลากร

1.3 กำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไปพร้อมกับการคุณภาพงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรส่งเสริมให้พนักงาน ธ.ก.ส ได้มีกิจกรรมในการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดการแข่งขันกีฬาภายในสำนักงานจังหวัดสระบุรี

2.2 ควรเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีมุมพักผ่อนให้พนักงาน ได้มีพื้นที่ในการผ่อนคลายการทำงานที่ตึงเครียด เพื่อการพักผ่อน ได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ควรจัดการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน

2.4 ควรพัฒนาพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในองค์กร เกิดวัฒนธรรมที่ดีในสถานที่ทำงาน ซึ่งมุ่งสร้างคุณภาพงานไปพร้อมกับการเอาใจใส่คุณภาพของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับความสุขในองค์กร เช่น การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นพนักงาน ธ.ก.ส ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 174 คน แจกแบบสอบถาม Google ฟอร์ม ส่งผ่านแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ธนาคาร ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามมาทั้งสิ้นจำนวน 100 คำตอบ ดังนั้นสำหรับงานวิจัยในอนาคตผู้วิจัยควรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น การมอบสิ่งตอบแทนสำหรับ ผู้ที่ตอบกลับข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างใกล้เคียงที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร. จินตนา กำแพงศิริชัย ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดสระบุรี ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม และ พี่ ๆ ธ.ก.ส.สาขาบ้านหมอ รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาทวีปรีชญญาโทฯ รุ่นที่ 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดลพบุรี ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจจนกระทั่งสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคนอื่นๆ.(2555) **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment)** พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม:สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2561). **ทฤษฎีสองปัจจัย Frederick-herzberg** สืบค้น 15 กันยายน 2563 จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2563-2565 . ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีนาคม 2563

แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) วันที่ 13 กันยายน 2556. สืบค้น 18 กันยายน 2563 จาก <https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/1182-happy-workplace/>