

องค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

หทัยทัต ทวีโชติ¹ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 13 พฤษภาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 66 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ผู้อำนวยการกลุ่ม ข้าราชการ/พนักงานราชการ ลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของฟิชเชอร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข; ทัศนคติของบุคลากร; สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: hathaitat.07@gmail.com

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Happy Workplace According to the Attitude of Personnel Under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification, Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education

Hathaitat Taweechote¹ Nattapong Boonlue²

Received: March 2, 2025

Revised: May 13, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research aims to examines the demographical factors toward the happy workplace of personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification; and studies the attitudes of personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification toward the happy workplace. This research uses mixed methods research between quantitative research and qualitative research. The sample used in the research was 66 people, including all levels of supervisors, government officials/government employees, and all types of employees under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification for the year 2024 (Central Office). The key informants used in the interviews were 6 people, including the director of bureau, group directors, government officials/government employees, and all types of employees under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification for the year 2024 (Central Office). The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.91 and interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Fisher's Least Significant Difference test. Findings are as follows: Personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification who differed in gender, position, and work experience did not exhibit corresponding differences in attitudes overall toward the happy workplace. Personnel who differed in educational qualifications did exhibit corresponding differences in attitudes overall toward the happy workplace at the statistically significant level of .05. The attitudes positively correlated at the medium level with the happy workplace, which was significant at the .05 level.

Keywords: Happy Workplace; Attitude of Personnel;

Office of Vocational Education Standards and Professional Certification

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: hathaitat.07@gmail.com

²Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

บทนำ

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (สอศ.) อยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่รับผิดชอบ การกำหนดและพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการผลิตแรงงาน ฝีมือของประเทศ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดเกณฑ์และแนวทางใน การประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ การวิจัยและพัฒนา และการสื่อสารและเผยแพร่ ด้วยบทบาทและความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเหล่านี้ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จึงเป็นหน่วยงานสำคัญใน การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศ ส่งผลโดยตรงต่อการผลิตแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ดังนั้น สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (สอศ.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานและพัฒนา อาชีวศึกษาในประเทศไทย ต้องการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการทำงานของบุคลากรให้มีความสุข เนื่องจากความสุขของ บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานของบุคลากร (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) การศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุขนั้น มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ซึ่งสามารถ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถส่งเสริม ให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่มีภารกิจเฉพาะทางเช่นนี้ ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในแง่ของการรักษาบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของ ตลาดแรงงาน รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและ ความสำเร็จขององค์กร แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง แต่ยังขาดการวิจัย เฉพาะเจาะจงในบริบทของหน่วยงานที่มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีลักษณะการทำงานและความท้าทาย ที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไป การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลต่อคุณภาพของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะยาว

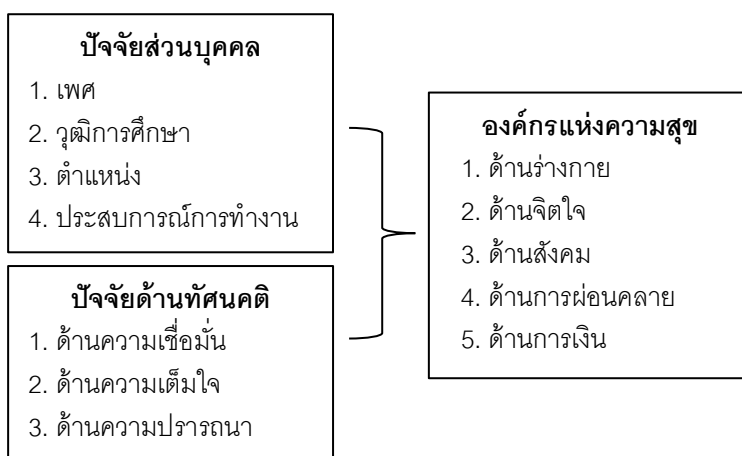
การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและทำความเข้าใจทัศนคติของบุคลากรในสังกัด สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสำนัก มาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรใน ระยะยาว ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีปัจจัยด้านทัศนคติ (Miner, 1992) สรุปได้ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559) สรุปได้องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการเงิน ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพแตกต่างกัน และปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 80 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ตัวอย่าง จำนวน 66 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากผู้ที่สังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 6 คน ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำนวน 1 คน (2) ผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 1 คน (3) ข้าราชการ/พนักงานราชการ จำนวน 2 คน (4) ลูกจ้างทุกประเภท จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด โดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ครบถ้วน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นตัวอย่างในส่วนของสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของตัวอย่าง 66 คน และในขณะที่ยังดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง หากพบว่าข้อมูลที่ถูกส่งกลับมาไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วนหรือขาดความสมบูรณ์ในส่วนใดส่วนหนึ่งของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการแจ้งผู้ตอบแบบสอบถามและขอให้เพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่ไม่ถูกต้อง หรือขาดความสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการขอออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และดำเนินการประสานงานติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เพื่อบันทึกหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตฉบับที่กและบันทึกเสียงในการสนทนากับผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติ และองค์กรแห่งความสุข โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

(1) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

(2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Different Test)

(3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงบวก	ความสัมพันธ์เชิงลบ
ความสัมพันธ์ระดับต่ำ	0.1 ถึง 0.3	-0.1 ถึง -0.3
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	0.3 ถึง 0.5	-0.3 ถึง -0.5
ความสัมพันธ์ระดับสูงเชิงบวก	0.5 ถึง 1.0	-0.5 ถึง -1.0

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่และจัดกลุ่มข้อมูล แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (ดูตาราง 1 ถึงตาราง 4)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งความสุข	เพศ				<i>t</i>	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 19)		(n = 47)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านร่างกาย	3.63	0.55	3.89	0.41	-2.07*	0.042
2. ด้านจิตใจ	3.50	0.54	3.69	0.61	-1.19	0.237
3. ด้านสังคม	3.13	0.82	3.66	0.83	-2.34*	0.023
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.21	0.58	3.29	0.53	-0.55	0.585
5. ด้านการเงิน	3.55	0.60	3.56	0.42	-0.09	0.932
รวม	3.41	0.50	3.62	0.46	-1.66	0.101

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านการพักผ่อน และด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

								(n = 66)	
องค์กรแห่งความสุข	วุฒิการศึกษา						F	Sig.	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
	(n = 2)		(n = 52)		(n = 12)				
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. ด้านร่างกาย	4.38	0.53	3.76	0.52	3.31	0.69	4.67*	0.013	
2. ด้านจิตใจ	4.38	0.53	3.77	0.52	3.35	0.68	4.30*	0.018	
3. ด้านสังคม	3.75	0.35	3.83	0.41	3.56	0.58	1.83	0.170	
4. ด้านการผ่อนคลาย	4.38	0.53	3.92	0.47	3.83	0.81	0.84	0.436	
5. ด้านการเงิน	4.25	0.71	3.77	0.53	3.23	0.64	5.81*	0.005	
รวม	4.22	0.39	3.81	0.39	3.46	0.60	4.47*	0.015	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านสังคมและด้านการผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ Fisher's Least Significant Different test พบว่า “ด้านร่างกาย” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 “ด้านจิตใจ” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ “ด้านการเงิน” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 66)	
องค์กรแห่งความสุข	ตำแหน่ง						F	Sig.
	ผู้บริหารทุกระดับ		ข้าราชการ/ พนักงานราชการ		ลูกจ้างทุกประเภท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	4.06	0.52	3.65	0.61	3.77	0.51	1.04	0.358
2. ด้านจิตใจ	4.06	0.52	3.66	0.60	3.79	0.50	1.03	0.362
3. ด้านสังคม	3.94	0.59	3.73	0.43	3.92	0.46	1.24	0.297
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.94	0.59	3.84	0.53	4.21	0.54	2.46	0.094
5. ด้านการเงิน	4.25	0.35	3.62	0.61	3.77	0.51	2.32	0.107
รวม	4.05	0.49	3.70	0.46	3.89	0.38	1.83	0.169

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 66)

องค์กรแห่งความสุข	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	3.69	0.59	3.83	0.44	3.39	0.85	1.45	0.243
2. ด้านจิตใจ	3.71	0.58	3.85	0.40	3.39	0.85	1.60	0.209
3. ด้านสังคม	3.79	0.39	3.92	0.38	3.36	0.67	4.43*	0.016
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.93	0.45	4.03	0.53	3.61	0.96	1.53	0.225
5. ด้านการเงิน	3.71	0.59	3.76	0.46	3.39	0.85	1.04	0.359
รวม	3.76	0.40	3.88	0.37	3.43	0.79	2.60	0.082

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ Fisher's Least Significant Different test พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข ด้านสังคม แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข (ดูตาราง 5 ถึงตาราง 6)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ตัวแปร	องค์กรแห่งความสุข
ปัจจัยด้านทัศนคติ	$r = 0.428^*$
	Sig. = 0.000
	(n = 66)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านทัศนคติกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.428 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมุติฐานของการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่กล่าวว่า “ปัจจัยด้านทัศนคติก็สำคัญไม่แพ้ โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่น เมื่อพนักงานมั่นใจในตนเองและองค์กร พวกเขาจะกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ส่วนด้านความเต็มใจ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างของพนักงาน พร้อมเรียนรู้ และช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่นและเป็นทีมมากขึ้น และด้านความปรารถนา คนที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและต้องการประสบความสำเร็จ ย่อมทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ”

เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ เมื่อมีทัศนคติของบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเพิ่มขึ้นด้วย และค่าความสัมพันธ์ในเชิงตัวเลขอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านทัศนคติ		องค์กรแห่งความสุข					
		ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านสังคม	ด้านการพักผ่อน	ด้านการเงิน	รวม
1. ด้านความเชื่อมั่น	r	0.161	0.165	0.332*	0.183	0.141	0.229*
	Sig.	0.197	0.186	0.006	0.142	0.259	0.046
2. ด้านความเต็มใจ	r	0.313*	0.326*	0.436*	0.474*	0.304*	0.443*
	Sig.	0.011	0.008	0.000	0.000	0.013	0.000
3. ด้านความปรารถนา	r	0.252*	0.261*	0.366*	0.376*	0.247*	0.358*
	Sig.	0.042	0.035	0.002	0.002	0.045	0.003
รวม	r	0.301*	0.312*	0.457*	0.437*	0.289*	0.428*
	Sig.	0.014	0.011	0.000	0.000	0.018	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรโดยรวม ($r = 0.428$, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

จากผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ ($t = -1.66$, Sig. = 0.101) ตำแหน่ง ($F = 4.47$, Sig. = 0.015) และประสบการณ์การทำงาน ($F = 2.60$, Sig. = 0.082) ต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสังคม ($F = 4.43$, $Sig. = 0.016$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์กรอาจมีนโยบายและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ระดับความสุขในองค์กรยังคงใกล้เคียงกัน เนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อย อาจยังไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในองค์กร จึงมีระดับความสุขด้านนี้น้อยกว่า

ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ($F = 4.47$, $Sig. = 0.015$) ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ($F = 4.67$, $Sig. = 0.013$) ด้านจิตใจ ($F = 4.30$, $Sig. = 0.018$) และด้านการเงิน ($F = 5.81$, $Sig. = 0.005$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากวุฒิการศึกษาส่งผลต่อทัศนคติ มุมมองในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ทำให้ความสุขของบุคลากรแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ด้านร่างกาย อาจเกิดจากลักษณะงานที่บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษาปฏิบัติ เช่น บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจมีงานที่ใช้แรงกายน้อยกว่า ทำให้สุขภาพกายได้รับผลกระทบน้อยกว่า ส่วนด้านจิตใจ วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นอาจช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความกดดันในการทำงานได้ดีกว่า และด้านการเงิน วุฒิการศึกษาสูงมักเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงทางการเงิน และความสุขด้านการเงินมากกว่า และมีความสัมพันธ์ไปในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.428$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความเต็มใจ ($r = 0.443$) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความปรารถนา ($r = 0.358$) อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความเชื่อมั่น ($r = 0.229$) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขในองค์กรมากกว่าผู้อื่น อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น ส่วนด้านความปรารถนาความต้องการที่จะเห็นองค์กรพัฒนา การมีเป้าหมายในการทำงานและความมุ่งมั่นที่จะทำให้ตนเองและองค์กรดีขึ้น แม้ว่าด้านความเชื่อมั่นในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับต่ำ เป็นเพราะความเชื่อมั่นต่อองค์กรไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากรมากเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ ณัฐพันธ์ มีมุข (2560) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนบุคลากรสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ที่พบว่า วุฒิการศึกษาสำคัญ ถ้าจบมาแล้วทำงานไม่ตรงสาย โดยที่ไม่มีความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และประสิทธิภาพการทำงานก็มีผลต่อความสุขคือด้านจิตใจในการทำงานแต่ไม่ทั้งหมด

2. ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.428$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความเต็มใจ ($r = 0.443$) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ

ด้านความปรารถนา ($r = 0.358$) อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความเชื่อมั่น ($r = 0.229$) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ครอบคลุมหลายมิติ เริ่มจากประสบการณ์การทำงานที่ช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญและลดความเครียดในการทำงาน วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับสายงานช่วยให้เข้าใจเนื้องานได้ดียิ่งขึ้น และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมเรียนรู้ ช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่นมากขึ้น ทำแล้วมีความสุขส่งผลให้องค์กรก็เกิดความสุข ด้านความปรารถนา คนที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและต้องการประสบความสำเร็จ ย่อมทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ส่วนการทำงานต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเองและองค์กร ระดับหนึ่งในเรื่องของการทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ที่พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อที่ทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และให้มีแนวทางความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามความถนัด หรือประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยากทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ มีมุข (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 43.8 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 7.2 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 16.4

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างเครือข่ายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
2. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่โปร่งใสและมีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงาน
3. องค์กรควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากรและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น
4. องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะทางสังคมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. องค์กรควรมีการสนับสนุนการมีงานที่เหมาะสมกับระดับวุฒิการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความสามารถและลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่ไม่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial organization psychology*. McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.