

แบบฟอร์มแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

แนวปฏิบัติที่ดี เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.....

..... Influential Factors for Happy Workplace for : A Case Study of
Faculty of Industrial Technology, Uttaradit Rajabhat University

ชื่อผู้ส่งผลงาน / รายชื่อคณะทำงาน

1)นางจินดา ชัยปิ่น.....

สังกัด / หน่วยงานสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.....

- 1) ประเภทการจัดการความรู้ ด้านการเรียนการสอน
- 2) ประเภทการจัดการความรู้ ด้านงานวิจัย/งานสร้างสรรค์
- 3) ประเภทการจัดการความรู้ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- 4) ประเภทการจัดการความรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 5) ประเภทการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน

1.บทสรุปโครงการ

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ดำเนินการในรูปแบบวิจัยตามขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข 3 ด้านประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของคนในองค์กรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) จำนวน 8 ด้านได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาคำรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554; อ้างถึงในวรรณภา ลือภิตินันท์, 2557) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยมี 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 58 คน และกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาในปีการศึกษา 2561 จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบ 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2561 และบุคลากรของคณะที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาในปีการศึกษา 2561 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร 237 คนจากประชากรทั้งหมด 288 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้านได้แก่

สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาคำความรู้ คุณธรรม การใช้เงินเป็น ครอบครัวดี ด้านองค์กรและสังคม แยกประ
โดยแยกประเด็นการสรุปผล 4 ด้าน ดังนี้

ด้านข้อมูลทั่วไป

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งเป็นบุคลากรประเภทสายวิชาการที่อยู่ในตำแหน่งของ
ผู้สอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง
ของนักศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีช่วงอายุระหว่าง 19-21 ปี ซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปี
ที่ 4 (หลักสูตรเทียบโอน) แสดงให้เห็นว่านักศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 4 (หลักสูตรเทียบโอน) มีความสนใจและ
ต้องการให้คณะเป็นองค์กรแห่งความสุขมากกว่านักศึกษาแต่ละชั้นปีของ (หลักสูตร 4 ปี) ทั้งนี้เนื่องจาก
นักศึกษาชั้นปีที่ 4 (หลักสูตรเทียบโอน) เคยได้ศึกษาและสัมผัสกับองค์กรแห่งความสุขจากสถาบันการศึกษาเดิม
(ปวช.,ปวส.) ประกอบกับปัจจุบันใกล้สำเร็จการศึกษา จึงคาดหวังและต้องการให้คณะเป็นองค์กรแห่งความสุข
อย่างแท้จริง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ (ตอนที่ 4) “ดีทุกช่องทาง และควรเริ่มทำให้เร็วครับ ผมใกล้จบแล้ว อยาก
เห็นความก้าวหน้าของคณะเทคโนโลยีฯ ก่อนไปฝึกงาน”

ด้านข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลจากการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับกรอบ
แนวคิด และขอบเขตการวิจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขดังนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยด้าน
การใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี พบว่ามีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ยรวม 3.98,3.83
และ 3.72 ตามลำดับ ปัจจัยความสัมพันธ์ของบุคลากรประกอบด้วยด้านน้ำใจงาม พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผล
ต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วยด้าน
ครอบครัวที่ดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการผ่อนคลาย และด้านการหาความรู้ พบว่ามีระดับของ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ยรวม 3.90,3.89,3.83 และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณี
ต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย
งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์จำนวน 178 คน (ร้อยละ 75)

จากการสรุปผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ปัจจัยมีความสำคัญ
และสัมพันธ์กันในตัวเอง ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยต่างมีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขอยู่ 8 ด้าน ซึ่งแม้ว่า
ในแต่ละด้านจะแตกต่างกันแต่ก็จะส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในภาพรวม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาและ
บุคลากรของคณะในปีการศึกษา 2561 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถามที่รวบรวมได้จำนวน 237 ชุด
สามารถแยกประเด็นการอภิปรายเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า บุคลากรประเภทสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในตำแหน่งผู้สอน วุฒิ
การศึกษาระดับปริญญาโท และมีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน ขณะที่กลุ่มนักศึกษา พบว่า ส่วน
ใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 19-21 ปี เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 (เทียบโอน)

ด้านข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิตถ์ สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะฯ ออกเป็น 8 ด้าน จากแบบสอบถามพบว่า มี

ค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุดเท่ากับ 3.98 ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ตรงกับคำกล่าวที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตมนุษย์พบว่าปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเกิดเพิ่มขึ้นโดยการเรียนรู้ฝึกฝนซึ่งจะส่งผลต่อความคิดและการกระทำ (Lu, Shin, Lin and Ju ; อ้างถึงในหทัยา ศรีวงษ์,2554:25) และสอดคล้องกับบทความของสิทธิพร กล้าแข็ง (ออนไลน์) ที่กล่าวถึงบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด (สหพัฒน์พิบูล จำกัด และบริษัทไลอ้อนแพท แอนด์ ออย จำกัด) ได้ยึดคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักในการบริหารและจัดการองค์กร “องค์กรคนดี” เนื่องจากบริษัทเห็นถึงความสำคัญของการเป็นคนดี เพราะคนดีที่อยู่ในองค์กรคือหัวใจหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จ ส่วนด้านสุขภาพดี (Happy Body) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือ ค่าเฉลี่ย 3.72 ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ เมื่อจัดเรียงแล้วมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยด้านสุขภาพดี แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับประทานอาหารเข้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งนักศึกษาและบุคลากรของคณะให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารเช้ามาก สอดคล้องกับคณะกรรมการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กล่าวว่า ในวัยทำงานหรือวัยเรียนหนังสือ อาหารเข้ามีความสำคัญต่อระบบประสาทและกลไกการทำงานของสมองมากพอสมควร ทำให้ความจำดีขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น มีสมาธิมากขึ้น และยังทำให้อารมณ์ดี สมองโล่งอีกด้วย

ส่วนปัจจัยความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 รองจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 อาจเนื่องจากคณะได้ปลูกฝังให้นักศึกษามีความรัก ความสามัคคีต่อกันตั้งแต่วันแรกเข้าจึงมีความผูกพันกัน มีกิจกรรมรุ่นพี่รุ่นน้องเชื่อมสัมพันธ์กันเป็นทอด ๆ แม้สำเร็จการศึกษาแล้วยังเป็นเครือข่ายที่ดีต่อกันในการให้ความรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ ชักจูงรุ่นน้องให้เข้าสู่สถานประกอบการที่ดีเมื่อสำเร็จการศึกษา บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนก็เช่นเดียวกันมีระบบพี่เลี้ยงเมื่อมีบุคลากรใหม่เข้ามาในคณะด้วยการดูแล บอกกล่าวเรื่องราวเรื่องราววัฒนธรรมองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านน้ำใจงามที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือการได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าระดับน้ำใจงามอยู่ในระดับมากนั้นอาจด้วยช่วงเวลาการเรียนการสอนของนักศึกษาและอาจารย์ไม่ตรงกัน ทำให้ไม่มีโอกาสพบเจอ พูดคุยเรื่องชีวิตประจำวัน สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขจำนวน 4 ประการด้วยด้านครอบครัวที่ดี ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือการมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างสถานที่เรียน/ที่ทำงานกับครอบครัวมากกว่าเรื่องทุน อาจเนื่องจากปัจจุบันนักศึกษาสามารถกู้เงินเพื่อการศึกษาได้จากแหล่งทุนเช่น กยศ. กรอ. เป็นต้น ด้านความสุขขององค์กรและสังคมในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.89 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการส่งเสริมให้

นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.93 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.82 มีค่าระดับความสุขขององค์กรและสังคมอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน สังคมภายนอกมากกว่าที่จะให้นักศึกษาและบุคลากรทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ชุมชนฝ่ายเดียว ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรมีกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับพันธกิจและพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการผ่อนคลาย ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.83 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.90 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การที่เห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการผ่อนคลายอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญกับการที่ร่างกายได้พักผ่อนที่เพียงพอ เนื่องจากจะมีผลดีต่อร่างกายและจิตใจ สมาธิ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนและทำงาน ส่วนด้านการหาความรู้ในภาพรวมพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขค่าเฉลี่ย 3.81 มีค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าระดับการหาความรู้อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้านการหาความรู้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติมเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค่าเฉลี่ย 3.79 มีค่าระดับการหาความรู้ที่อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มต่างเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องอยู่คู่กับไอที ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ที่ใดที่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือสามารถติดต่อสื่อสารแบบไร้สายได้ ตรงจุดนั้นจะเป็นแหล่งรวมของคนรุ่นใหม่ และพึงพอใจมากกว่าการได้รับความรู้หรือประสบการณ์ในรูปแบบอื่น

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์ จำนวน 178 คน (ร้อยละ 75) รองลงมาคือ จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 61) และ ให้จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace) จำนวน 142 คน (ร้อยละ 60) สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม) ว่า ด้านสุขภาพทางกาย (Happy Body) ควรจัดให้มีกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ เช่น การเดินฮูลาฮูป เล่นปิงปอง แบดมินตัน กายบริหาร การเดินแอโรบิก และเน้นกีฬาที่สร้างความรัก ความสามัคคี การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี ส่วนด้านสายกลาง (Happy Relax) ควรจัดให้มีกิจกรรม

ผ่อนคลายจากการทำงานด้วยกิจกรรมบันเทิง ต่าง ๆ เช่น ห้องคาราโอเกะสำหรับร้องเพลง อ่านหนังสือ ทำกิจกรรมที่ชอบ เพื่อช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสามัคคีในองค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และเป็นแนวทางพัฒนางานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในบางรายข้อคำถาม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกิน 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญ อาจเนื่องจากความแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มคือ บุคลากรและนักศึกษา ซึ่งมีพฤติกรรม รูปแบบชีวิต อายุ และความคิด ที่ต่างกันจึงอาจมีมุมมองต่างกัน ส่งผลให้งานวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยควรพิจารณาแยกการเก็บข้อมูลบางประเด็น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้น้อยกว่าที่ตั้งไว้ อาจส่งผลเรื่องคุณภาพของงานวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้องกำกับ ติดตาม ตรวจสอบจำนวนชุดแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และควรนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะต่อไป

2. ที่มาและความสำคัญของโครงการ

องค์การอนามัยโลก (WHO) มีมุมมองว่าองค์กรที่มีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาพ (Healthy workplace) โดยต้องพัฒนาสี่ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม สิ่งเอื้ออำนวย สุขภาพอนามัยในที่ทำงานและความร่วมมือกับชุมชน เพื่อ 1) สร้างจริยธรรมการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน หากการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลงานอย่างเดียวนั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียด 2) ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เพราะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน 3) ปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน และ 4) ส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทุกกลุ่มเพศและวัย ขณะที่ในประเทศไทย ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ พ.ศ.2544 เพื่อจัดตั้ง “กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในประชากรทุกวัยตามนโยบายสุขภาพแห่งชาติ และสนับสนุนการรณรงค์สร้างเสริมสุขภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ, 2559)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยปีการศึกษา 2561 มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้น 68 คน และนักศึกษารวมทั้งสิ้น 558 คน โดยที่โครงการสร้างการบริหารงานภายในคณะถูกแบ่งแยกอย่างชัดเจนตามพันธกิจและบริบทแล้วก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามด้วยความแตกต่างกันด้านภาระงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบ ระดับการบังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ทักษะคิด และพฤติกรรมของการอยู่ร่วมกันในองค์กร ส่งผลต่อความสุขของคนในองค์กรตามแนวคิดองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) ซึ่งมีอยู่ 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาคำความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวยุติ และสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554; อ่างถึงในวรรณภา ลือกิตินันท์, 2557) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ภายในคณะฯ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขของคณะฯ บุคลากรและนักศึกษาสามารถปฏิบัติงานและเรียนอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพครบทุกด้าน ภายใต้ระบบการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนที่ดีเกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่องค์กรต่อไปในระยะยาว.

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4. เป้าหมายของโครงการ

4.1 กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง คือ นักศึกษา บุคลากรที่ศึกษาและปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561

4.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการคือ

-ทราบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่เชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนในองค์กรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) จำนวน 8 ด้าน

-แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ทั้งส่วนของบุคลากร และนักศึกษา

5. การดำเนินการโครงการตามหลัก PDCA

ด้วยคณะเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจหลักคือ จัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงโครงการที่ดำเนินการตามแนวพระราชดำริ ซึ่งการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ คณะเกี่ยวข้องกับคนทั้งภายในและนอก ส่วนภายในคณะเกี่ยวข้องกับนักศึกษาและบุคลากรของคณะ โดยกลุ่ม คนดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อน และส่งผลให้คณะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานตามพันธกิจ ของคณะได้ ดังนั้นการบริหารงานที่ดีจะมุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้ สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO) มีมุมมองว่าองค์กรที่จะมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะ (Healthy workplace) โดยต้องพัฒนา 4 ด้านคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานและ ความร่วมมือกับชุมชน ทั้งนี้เพื่อ

1)สร้างจริยธรรมการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน โดยมองว่า หากการบริหารงานที่มุ่งเน้น ผลงานอย่างเดียวนั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียด

2)ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เพราะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

3)ปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน และ

4)ส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม เพศและวัย

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยสำนักงานคณบดีจึงมีแนวคิดในการจัดทำโครงการวิจัยดังกล่าวขึ้นเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร แห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

5.1 ขั้นวางแผน (P)

-ศึกษาสภาพทั่วไปของคณะ

-สังเกตการณ์ การเรียนการสอนของนักศึกษา และการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ

-พูดคุย แลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน และความต้องการของบุคลากร

-ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

5.2 ขั้นตอนดำเนินการ (D)

-กำหนดกลุ่มประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

-สร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามกรอบ แนวความคิดในการวิจัยและขอบเขตการวิจัย

-ขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขของแบบสอบถาม ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม วันที่ 20 มีนาคม 2562

-แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เดือนมีนาคม 2562

-ผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนนตามวิธีการของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rainelli & Hambleton) เดือนมีนาคม 2562

-นำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกข้อ เดือนมีนาคม 2562

-เดือนเมษายน 2562 แจ่งวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยต่อที่ประชุมกรรมการบริหารวิชาการ และแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ให้ประธานหลักสูตรช่วยดำเนินการแจก และจัดเก็บแบบสอบถามของบุคลากร นักศึกษาที่สังกัดในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาและกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561

-วันที่ 10 พฤษภาคม 2562 เก็บ รวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวนรวมทั้งสิ้น 288 คน (บุคลากรจำนวน 58 คน นักศึกษาจำนวน 230 คน)

5.3 ขั้นตอนตามประเมินผล (C)

จากการใช้แบบสอบถาม แบบระดับความคิดเห็น 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการวิจัย สอบถามบุคลากร และนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานและศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561 กลุ่มประชากรได้แก่ บุคลากรจำนวน 68 คน และนักศึกษา จำนวน 558 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้กลุ่มตัวอย่างตามหลักการของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงในธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 58 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 230 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยแบบสอบถามได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ *ส่วนบุคลากร* มีข้อความเกี่ยวกับประเภทบุคลากร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้ *ส่วนนักศึกษา* มีข้อความเกี่ยวกับหลักสูตรที่เรียน เพศ และอายุ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขทั้งหมด 8 ด้าน

- 1.ด้านสุขภาพดี
- 2.ด้านน้ำใจงาม
- 3.ด้านการผ่อนคลาย
- 4.ด้านการศึกษาความรู้
- 5.ด้านคุณธรรม
- 6.ด้านการใช้เงินเป็น
7. ด้านครอบครัวที่ดี
8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

5.4 ขั้นตอนปรับปรุง (A)

จากการดำเนินงานโครงการวิจัยทำให้ทราบว่านักศึกษา บุคลากรของคณะมีความคิดเห็นอย่างไรกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ด้านประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนในองค์กรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) จำนวน 8 ด้านได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย ศึกษาค้นคว้า คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554; อ้างถึงในวรรณภา ลือภิตินันท์, 2557)

นอกจากนี้ยังทราบถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารคณะต้องพิจารณาดำเนินการต่อไป

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าแบบสอบถามในบางรายข้อคำถาม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกิน 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญ *อาจเนื่องจาก*ความแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มคือ บุคลากรและนักศึกษา ซึ่งมีพฤติกรรม รูปแบบชีวิต อายุ และความคิดที่ต่างกันจึงอาจมีมุมมองต่างกัน ส่งผลให้งานวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นผู้วิจัยควรดำเนินการดังนี้

1) พิจารณาแยกการเก็บข้อมูลบางประเด็น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้องกำกับ ติดตาม ตรวจสอบจำนวนชุดแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ

6. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม รวมถึงข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาต่อยอด

7. ข้อปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จ

7.1 ประเด็นที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนภายในให้เกิดความสำเร็จ

-ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารคณะ

-ได้รับการแนะนำข้อมูลที่ดีในการปรับแก้แบบสอบถามให้มีความถูกต้อง เหมาะสม เทียบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้นักวิจัยมีความเข้าใจมากขึ้น

-ได้รับความร่วมมือการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนจากอาจารย์ นักศึกษาและประธานหลักสูตร

-ได้รับความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการทำวิจัยที่ดีจากอาจารย์ในคณะ

7.2 ประเด็นที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกให้เกิดความสำเร็จ

-ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัย

-การสนับสนุนและให้โอกาสจากครอบครัว

-การตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) จำนวน 8 ด้านได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาคำความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554; อ่างถึงในวรรณภา ลือกิตินันท์, 2557)

8. แนวทางที่พัฒนาในอนาคต

1. ผู้บริหารคณะควรส่งเสริมให้มีโครงการ/กิจกรรมระหว่างนักศึกษาและบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ตามผลการวิจัยในตอนต้นที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใน 3 อันดับแรกคือ ให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิษณุ งานสงกรานต์ จำนวน 178 คน (ร้อยละ 75) รองลงมาคือ จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่าง ๆ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 61) และ

การจัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace) จำนวน 142 คน (ร้อยละ 60) ตามลำดับ

2. ผู้บริหารคณะควรพิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ตามผลการวิจัยใน ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้คณะจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ให้บุคลากรของคณะ หรือระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ให้มากขึ้นโดยไม่รบกวนเวลาเรียน จัดหาเตียงนวดหยอดเหรียญตั้งในห้อง Happy Workplace เพื่อพักผ่อนช่วงเวลาด้าน จัดกิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรมช่วยเหลือชุมชน เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ทุนการศึกษา มุมอ่านหนังสือ มุมทำงานหรือพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย และห้องน้ำหรือห้องเรียนที่สะอาดมากขึ้น

9. มาตรฐานระบบงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี

9.1 มีกระบวนการดำเนินงานตามวงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle)/PDCA.

9.2 มีกระบวนการที่สั้น และชัดเจนโดยใช้เวลากำกับแต่ละกระบวนการงาน

9.3 จัดเก็บข้อมูล ผลการดำเนินงาน

9.4 กำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน

ด้านคุณภาพ : ความผิดพลาด (ลดลง)

ด้านประสิทธิภาพ : รวดเร็ว (ใช้เวลาดลดลง)

ด้านความคุ้มค่า : ลดทรัพยากร: (งบประมาณ/แรงงานคน/พลังงาน)

9.5 มีแบบประเมินเพื่อวัด ประเมินผล พร้อมกับเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเดิม และ ใหม่

9.6 ปรับปรุงผลการดำเนินงาน วัดและประเมินผลซ้ำ

9.7 มีนวัตกรรมการทำงาน

9.8 ฯลฯ

10. ภาคผนวก

-ภาคผนวก ก.แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

-ภาคผนวก ข.หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย และแบบตอบรับ

-ภาคผนวก ค.ผลการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

-ภาคผนวก ง.หนังสือตอบรับการเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในงานประชุมวิชาการระดับชาติพิบูลสงคราม ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ.2565 “การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่”

-ภาคผนวก จ. ภาพห้อง Happy Workplace คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ที่ปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา และนักศึกษาของคณะทุกคนที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2561

2.แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

ตอนที่ 3 ข้อมูลแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้กรอกข้อมูล

สำหรับบุคลากร

1. ท่านเป็นบุคลากรประเภท (นักศึกษา ข้ามไปตอบข้อ 9 - ข้อ 12)

สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ

2. เพศ

ชาย หญิง

3. อายุ

ระหว่าง 25-34 ปี ระหว่าง 35 - 44 ปี
 ระหว่าง 45-54 ปี ระหว่าง 55-ปีขึ้นไป

4. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในคณะ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/บริหารงานปัจจุบัน

ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าหน่วยจัดการงานวิจัย หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่ายงานฯ)

ประธานหลักสูตร อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
 นักวิชาการ พนักงานทั่วไป อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

8. รายได้ของท่าน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

สำหรับนักศึกษา

9. ท่านเป็นนักศึกษา

10.1. หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี

- ปี 1 ปี 2 ปี 3 ปี 4

10.2. หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน)

- ปี 1 ปี 2 ตั้งแต่ปี 3 ตั้งแต่ปี 4

10. เพศ

- ชาย หญิง

11. อายุ

- ต่ำกว่า 19 ปี ระหว่าง 19-21 ปี
 ระหว่าง 22-24 ปี มากกว่า 24 ปี

12. หลักสูตรปัจจุบันของนักศึกษา

- เทคโนโลยีสำรวจและภูมิสารสนเทศ เทคโนโลยีไฟฟ้า เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมโลจิสติกส์
 วิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมการจัดการพลังงาน
 วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยระดับตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อยที่สุด
 ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก
 ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
2.การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนรู้ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุข					
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
1.ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การเต็มใจ และยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
1.การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.ท่านเห็นว่า การได้ทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจที่ถูกต้อง เพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.ท่านเห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.สภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคาร และในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)					
1.การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4.การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
1.การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การได้รับโอกาส และการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)					
1.การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และอดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้					
2.การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงิน และควบคุมการใช้เงินในแต่ละเดือนได้					
4.การมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.รายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
1.การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.ท่านคิดว่า การได้รับคำปรึกษาที่ดีจากครอบครัวและมีความเข้าใจกัน จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
5.การมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	ระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
1.การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
2.การที่นักศึกษา และบุคลากร ได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
3.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา และบุคลากรเคารพกฎระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
4.การที่ท่านได้มีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร					
5.การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น (สามารถเลือกได้หลายข้อ)

- จัดให้มีโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิชญ์ งานสงกรานต์
- จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพร้อมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพ ร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการในมิติต่างๆ
- การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็น เหมาะสม
- การแสดงความยินดี โดยประกาศยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร
- การแสดงความห่วงใย เช่น เยี่ยมไข้ผู้ป่วย แสดงความยินดีบุคลากรคลอดบุตร หรือแสดงความเสียใจ เช่น ร่วมงานฌาปนกิจศพ
- การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ / การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต
- จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace)
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทักษะเสริมอื่น ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน/ห้องปฏิบัติงาน
- การกำหนดระบบรางวัลที่จูงใจให้แก่นักศึกษาที่พัฒนาการเรียน และ บุคลากรที่พัฒนาการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหาประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
- จัดกิจกรรมทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ลอยกระทง ถวายเทียนพรรษา วันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น
- จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามหลักศาสนา
- ฌริณงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษาและบุคลากร

- การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่น ป้ายข้อความ/สอดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน
- ให้บริการความรู้เรื่อง การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อทราบสถานะทางการเงินและควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเอง
- การลด ละ เลิกรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย หรือไม่มีประโยชน์ เช่น การซื้อสุรา บุหรี่ ฯลฯ
- มีสถานที่เพื่อจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือน โดยให้นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจเป็นผู้ขายเอง
- จัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ค เป็นต้น
- ทำการประกาศยกย่องนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกที่ดี และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่บิดา-มารดาที่ดี
- การให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนในรูปแบบของการวิจัย โดยนักศึกษา บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมืองานวิจัย และแบบตอบรับ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โทร. ๑๓๖๗-๘
ที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัยและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยขออนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

JRn.

(นางจินดา ชัยบัน)

หัวหน้าสำนักงานคณบดี

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยปັນ หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์ คณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์)

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

.....



บันทึกข้อความ

สำนักงานคณะกรรมการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โทร. ๐๓๖๗-๘
ที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง (อาจารย์ ดร.เอกพิสิทธิ์ บรรจงเกลี้ยง)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัยและเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยขออนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางจันทา ชัยปัน)

หัวหน้าสำนักงานคณบดี

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยปิ่น หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ

(อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง)

ประธานหลักสูตรวิศวกรรมบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โทร. ๑๓๖๗-๘

ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร้)

ด้วยข้าพเจ้าได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ ขอบความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวิจัย และความเหมาะสมของแบบสอบถาม พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ และใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยต่อไป โดยอนุเคราะห์ท่านกรอกข้อมูลแบบตอบรับส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

Jen.

(นางจินตา ชัยปิ่น)
หัวหน้าสำนักงานคณบดี
คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามหนังสือที่ ทอ.ว พิเศษ/๒๕๖๒ ลว. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย โดยได้เชิญให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยของนางจินดา ชัยปัน หัวหน้าสำนักงานคนบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร่ ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจาก

ลงชื่อ *ศุทธิณี กล่อมแสร่*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร่)

ประธานหลักสูตรเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

...../...../.....

ภาคผนวก ค.

ผลการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

สรุป คะแนนแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม
งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
(ปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1	การที่นักศึกษา/บุคลากรได้รับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ทุกวัน จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถือเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การที่นักศึกษา/บุคลากรได้ออกกำลังกายทุกวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
3	การที่นักศึกษา/บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
4	การมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน/การเรียนรู้ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	การจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแก่นักศึกษาและบุคลากร ทำให้เกิดสภาพองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
รวม					4.01
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					
1	ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันของนักศึกษา/บุคลากร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	การเต็มใจ และยินดีทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การได้ปฏิบัติตนกับคนรอบข้างอย่างกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
รวม					4.67
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
1	การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
2	ท่านเห็นว่า การได้ทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3	การได้ผ่อนคลายต่าง ๆ ช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน เช่น การนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกและเรียนรู้วิธีการหายใจ ที่ถูกต้อง เพื่อควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้มีสมาธิ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	ท่านเห็นว่า การแก้ไขหรือการจัดการปัญหาได้ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	สภาพแวดล้อมทางกายภาพรอบอาคาร และในห้องเรียน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.01
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)					
1	การมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
3	การให้ความรู้เพิ่มเติมด้านทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ การขับขี่ปลอดภัย หรือการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
5	การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเรียน/การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.34
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)					
1	การได้รับการฝึกฝน อบรมเกี่ยวกับสมาธิในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
2	การมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
3	การได้รับโอกาส และการให้อภัยเมื่อท่านกระทำผิดพลาด เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
4	การที่นักศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีศีลธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					3.68
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)					
1	การใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และอดออม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนได้	+1	+1	0	.67

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
2	การไม่มีภาระหนี้สิน หรือ การมีความสามารถในการชำระหนี้สินของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
3	การส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเอง เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะจะทำให้ทราบฐานะทางการเงินและควบคุมการใช้จ่ายในแต่ละเดือนได้	+1	+1	+1	1
4	การมีรายได้พิเศษเสริม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
5	รายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนของท่าน เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
รวม					4.01
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)					
1	การมอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษา หรือบุตรของบุคลากรที่เรียนดี มีความสามารถ และมีความประพฤติเหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
2	ถ้าสถานที่เรียน/ที่ทำงาน มีส่วนร่วมกับครอบครัวของท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	ระยะเวลาของการเรียน/การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	ท่านคิดว่า การได้รับคำปรึกษาที่ดีจากครอบครัวและความเข้าใจกัน จะเป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	0	.67
5	การมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวเช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
รวม					4.67
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)					
1	การที่องค์กรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	0	+1	+1	.67
2	การที่นักศึกษา และบุคลากร ได้ร่วมกันทำกิจกรรมที่แสดงถึงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การกระทำความดีเพื่อเทิดพระเกียรติในหลวง การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
3	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา และบุคลากรเคารพกฎระเบียบขององค์กร และยึดถือปฏิบัติตาม เป็นปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1
4	การที่ท่านได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมเช่น การลดการใช้พลังงาน การปลูกป่า เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	1
5	การส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	1
รวม					4.67

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
(สามารถเลือกได้หลายข้อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	จัดให้มีโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ร่วมกันระหว่าง นักศึกษาและบุคลากร เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานไหว้พระวิชฌู งานสงกรานต์	0	+1	+1	.67
2	จัดให้มีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษา และบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและโภชนาการ ในมิติต่าง ๆ	+1	+1	+1	1
3	การให้บริการสถานที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่จำเป็น เหมาะสม	+1	+1	+1	1
4	การแสดงความยินดี โดยประกาศยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติงานเป็น แบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	0	+1	+1	.67
5	การแสดงความห่วงใย เช่น เยี่ยมไข้ผู้ป่วย แสดงความยินดี บุคลากรคลอดบุตร หรือแสดงความเสียใจ เช่น ร่วมงานฌาปนกิจ ศพ	0	+1	+1	.67
6	การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความ เดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ / การมอบทุนการศึกษา แก่บุตร ของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต1	+1	+1	+1	1
7	จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลายเช่น มุมห้องสมุด โต๊ะปิงปอง ห้องแฮปปี้เวิร์คเพลส (Happy Workplace)	+1	+1	+1	1
8	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทักษะเสริมอื่น ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
9	การกำหนดระบบรางวัลที่จูงใจแก่นักศึกษาที่พัฒนาการเรียน และ บุคลากรที่พัฒนาการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67
10	การส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรได้เรียนรู้ และหา ประสบการณ์เพิ่มเติมนอกสถานที่เรียน/ที่ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	0	+1	+1	.67
11	จัดกิจกรรมทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เช่น ลอย กระทง ถวายเทียนพรรษา วันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น	+1	+1	0	.67
12	จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตามหลักศาสนา	0	+1	+1	.67
13	รณรงค์ และส่งเสริมการบวชภาคฤดูร้อน การลาบวช ทั้งนักศึกษา และบุคลากร	+1	+1	0	.67
14	การรณรงค์ และเชิญชวนให้นักศึกษา บุคลากรออม ใช้จ่ายเงิน อย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเช่น บ้าย ข้อความ/สออดแทรกในบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอน	+1	+1	0	.67
15	ให้บริการความรู้เรื่อง การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อทราบ สถานะทางการเงินและควบคุมรายรับและรายจ่ายของตนเอง	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	คะแนนดัชนีความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม / ค่าเฉลี่ย ความเห็น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
16	การลด ละ เลิกรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย หรือไม่มีประโยชน์ เช่น การซื้อ สุรา บุหรี่ ฯลฯ	+1	+1	0	.67
17	มีสถานที่เพื่อจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือน โดยให้นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจเป็นผู้ขายเอง	+1	+1	+1	1
18	จัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เป็นต้น	0	+1	+1	.67
19	ทำการประกาศยกย่องนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกที่ดี และ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บิดา-มารดาที่ดี	+1	+1	0	.67
20	การให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนในรูปแบบ ของการวิจัย โดยนักศึกษา บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม	+1	+1	0	.67
รวม					15.71

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์)

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(อาจารย์ ดร.เอกพิสิษฐ์ บรรจงเกลี้ยง)

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี กล่อมแสร)

หมายเหตุ 1 คือ ข้อคำถามมีความเหมาะสม, 0 คือ ไม่ชัดเจน, -1คือ ข้อคำถามไม่เหมาะสม

ภาคผนวก ง.

หนังสือตอบรับการนำเสนอผลงานวิจัย



ที่ อว 0617.8/ว34

สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก 65000

3 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย

เรียน นางจินดา ชัยปิ่น

ตามที่ท่านได้ส่งผลงานวิจัย เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยในงานประชุมวิชาการระดับชาติ
พิบูลสงครามวิจัย ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2565 ในวันศุกร์ที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ภายใต้หัวข้อ “การวิจัย
และนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่” ในรูปแบบออนไลน์ ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม (ส่วนวังจันทน์) นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการดำเนินงานจัดงานประชุมฯ ได้พิจารณาผลงานวิจัยดังกล่าวเป็นที่
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรให้ท่านเข้าร่วมนำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับชาติพิบูลสงครามวิจัย ครั้งที่ 7
ประจำปี พ.ศ. 2565 ในวันศุกร์ที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อันวดี ศรีธาวีรัตน์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

โทรศัพท์ 055 - 267 - 038 ต่อ 7215

e-mail : pibulresearch@gmail.com

การประชุมวิชาการระดับชาติพิบูลสงครามวิจัย
ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2565

"การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อ ความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถี ใหม่"

ONLINE CONFERENCE

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

25 กุมภาพันธ์ 2565



ประกาศผลผู้ที่รับรางวัลนำเสนอผลงานอยู่ในระดับดีและดีมาก

ดาวน์โหลดไฟล์ PDF

กลุ่มที่ 1 ด้านการศึกษา

โดยมีผู้นำเสนอได้รับรางวัลนำเสนอผลงานอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 โครงการ ดังนี้

ลำดับ ที่	รหัส นำ เสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้นำเสนอ	สังกัด	เกียรติ บัตร





ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

จินดา ชัยปิ่น

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ปีงบประมาณ 2562

ภาคผนวก จ.

ภาพห้อง Happy Workplace
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์







HAPPY
WORK PLACE
ROOM

