

# ความสุขของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

## Happiness of personnel in the Faculty of Economics and Business Administration of Thaksin University

ธรรณชนก ขนอม<sup>1\*</sup>

Thunchanok Khanorm<sup>1\*</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข และเสนอแนวทางในการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ มิติที่ 9 การงานดี (Happy work-life) กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความสุขในด้านใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D.=0.661) อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือ ด้านจิตวิญญาณดี ( $\bar{X}$  = 3.84, S.D.=0.477) อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 คือ ด้านน้ำใจดี ( $\bar{X}$  = 3.71, S.D.=0.469) อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 คือ ด้านสังคมดี ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D.=0.428) อยู่ในระดับมาก อันดับ 5 คือ ด้านครอบครัวดี ( $\bar{X}$  = 3.53, S.D.=0.802) อยู่ในระดับมาก เท่า ๆ กับ ความสุข ด้านสุขภาพเงินดี ( $\bar{X}$  = 3.53, S.D.=0.691) อันดับ 6 คือ ด้านสุขภาพกายดี ( $\bar{X}$  = 3.42, S.D.=0.665) อยู่ในระดับมาก อันดับ 7 คือ ด้านการงานดี ( $\bar{X}$  = 3.36, S.D.=0.525) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย คือ ด้านผ่อนคลายดี ( $\bar{X}$  = 3.17, S.D.=0.504) อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการสร้างความสุข คือ นโยบายของผู้บริหารในการกำหนดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** ความสุขของบุคลากร ความสุขด้านใฝ่รู้ดี ความสุขด้านจิตวิญญาณดี ความสุขด้านผ่อนคลายดี

### Abstract

The research aims to study 9 dimensions of happiness levels and propose the approaches to create happiness for personnel in Faculty of Economics and Business Administration. The 9 dimensions of happiness include; 1) Happy Body ,2) Happy Relax, 3) Happy Heart, 4) Happy Soul, 5) Happy Family ,6) Happy Society, 7) Happy Brain ,8) Happy Money, and 9) Happy Work-life. The target group is 36 active personnel in an academic year 2018. The instrument used was questionnaires about their general information, engagement, satisfaction and happiness in their work. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and Standard Deviation (S.D.). The results showed that most of personnel are happy at the high level in the Happy Brain dimension ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D.= 0.661), Happy Soul ( $\bar{X}$  = 3.84, S.D. = 0.477), Happy Heart ( $\bar{X}$  = 3.71, S.D. = 0.469), Happy Society ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.428), Happy Family ( $\bar{X}$  = 3.53, S.D. = 0.802). Happy Money ( $\bar{X}$  = 3.53, S.D.= 0.691), and Happy Body ( $\bar{X}$  = 3.42, S.D.= 0.665) respectively. The medium level ( $\bar{X}$  = 3.36, S.D.= 0.525) of Happy Work-life dimension was indicated and the final one was the Happy Relax dimension

<sup>1</sup> คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

<sup>1</sup> Faculty of Economics and Business Administration of Thaksin University, สงขลา, 90000

\*Corresponding author: e-mail: nuk\_nuk21@hotmail.com

Received: June 17, 2020, Accepted: July 29, 2020, Published: August 19, 2020



( $\bar{X}$ =3.17, S.D.= 0.504). To enhance the happiness of the personnel, the policy of the management in determining the activities and projects continuously pay important roles.

**Keywords:** happiness of personal, happy brain, happy soul, happy relax

## บทนำ

ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้น คือ ขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน หากกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งเกิดขึ้นมาบนโลกนี้ได้ไม่นานแต่ก็มีการศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจังเรื่อยมา ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือทรัพยากรที่สำคัญซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต

การที่องค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ การส่งเสริม “ความสุขของคนทำงาน” เพราะคนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนทำงาน อาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป เช่น การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี (กิติพัฒน์, 2559) องค์กรทุกองค์กรจึงต้องดูแลและรักษานักงานที่มีค่าไว้ เนื่องจากการลาออกของพนักงานในองค์กรนั้น มีผลกระทบที่ทำให้องค์กรสูญเสียด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และก่อให้เกิดการหยุดชะงักของงานที่พนักงานนั้น ๆ รับผิดชอบอีกด้วย การดูแลพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร (ปถมภรณ์, 2552) ดังนั้นกระแสการสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยจึงได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รู้สึกว่าทำงานแล้วมีความสุข มีความมั่นคงในอาชีพที่ตนทำ รู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการเข้า - ออกของบุคลากร

การศึกษาความสุขในการทำงาน ตามหลักการของ HAPPINOMETER เป็นแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคลที่ต่อยอดมาจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self Assessment : SAS) เป็นชุดเครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาขึ้น เพราะตระหนักชัดว่าหากมีการติดตามประเมินระดับความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขคนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเองและผู้บริหารองค์กรได้ทราบ และรู้เท่าทัน “สัญญาณอันตรายส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานและการบริหารนโยบายพัฒนาบุคลากรขององค์กร” ได้อย่างถูกต้อง และถูกใจ ช่วยให้คนทำงาน และองค์กรสามารถร่วมกันตั้งรับ จับสัญญาณ ชี้ช่องทาง และติดตามประเมิน กิจกรรมหรือ แผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการให้คนทำงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตในสังคม มีความพึงพอใจ และความผูกพันกันภายในองค์กร เพื่อส่งผลให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างต่อเนื่อง (กิติพัฒน์, 2559) เครื่องมือวัดระดับความสุข HAPPINOMETER ประกอบด้วยตัวชี้วัดความสุข 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ มิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy work-life) (ศิริพันธ์ และคณะ,

2555) ในอดีตที่ผ่านมา คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ยังไม่เคยมีการศึกษาข้อมูลสถานการณ์ความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีเพียงนโยบายที่ออกมาในรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในรูปแบบต่าง ๆ แต่ยังไม่มีความชัดเจนที่สื่อว่า บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกในแต่ละมิติเป็นอย่างไร ควรส่งเสริมพฤติกรรมหรือการแสดงออกในแต่ละมิติความสุขอย่างไร ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือส่งเสริมนโยบายด้านใดอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในช่วงปีงบประมาณ 2561 - 2562 มหาวิทยาลัยมีการปรับลดร้อยละการเพิ่มเงินเดือนประจำปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบระดับความสุขในแต่ละมิติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจว่าอยู่ในระดับใด และการแสดงออกพฤติกรรมในแต่ละตัวชี้วัดเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารในการพัฒนาระบบการปฏิบัติในแต่ละมิติ สามารถตั้งรับ จับสัญญาณ ชี้ช่องทาง และติดตามประเมินกิจกรรมหรือแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
2. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ เป็นประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561 (วันที่ 1 สิงหาคม 2561–31 กรกฎาคม 2562) ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 27 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โครงการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน (ศิริพันธ์ และคณะ, 2555) และนำข้อมูลเฉพาะส่วนที่บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจตอบนำมาวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 14 ข้อ
2. แบบสำรวจวัดระดับความสุข 9 มิติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 53 ข้อ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ และ มิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy work-life) จำนวน 17 ข้อ

#### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับความสุขในแต่ละมิติ และแปลความหมายระดับความคิดเห็น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 179-187 อ้างอิงจาก ศิริวรรณ และศุภร, 2541) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00, 3.41–4.20, 2.61–3.40, 1.81–2.60 และ 1.00–1.80 หมายถึง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงสูงสุด ร้อยละ 63.89 (23 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ เพศชาย ร้อยละ 36.11 (13 คน) และดำรงตำแหน่งอาจารย์ สูงที่สุด ร้อยละ 55.56 (20 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 25.00 (9 คน) และ ลำดับสุดท้าย คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 19.44 (7 คน) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงสุด ร้อยละ 80.55 (29 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ร้อยละ 16.67 (6 คน) และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 2.78 (1 คน) มีสถานภาพประจำสูงที่สุด ร้อยละ 75.00 (27 คน) รองลงมาคือ ตามสัญญาจ้าง ร้อยละ 25.00 (9 คน) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปสูงที่สุด ร้อยละ 66.67 (24 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ ระหว่าง 3-5 ปี ร้อยละ 16.67 (6 คน) ระหว่าง 6-9 ปี ร้อยละ 8.33 (3 คน) ไม่ถึงปี ร้อยละ 5.55 (2 คน) และ ระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 2.78 (1 คน) และอาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาสูงที่สุด ร้อยละ 75.00 (27 คน) รองลงมา คือ ไม่ใช่จังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 25.00 (9 คน) จบการศึกษาระดับปริญญาโท/เทียบเท่าสูงที่สุด ร้อยละ 47.22 (17 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 38.89 (14 คน) และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.89 (5 คน) ด้านสถานภาพ เป็นโสดสูงที่สุด ร้อยละ 47.22 (17 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 38.89 (14 คน) แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน ร้อยละ 8.33 (3 คน) อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน และเป็นหม้ายเท่ากัน คือ ร้อยละ 2.78 (1 คน) ไม่มีบุตรสูงที่สุด ร้อยละ 52.78 (19 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ มีบุตร 2 คน ร้อยละ 25.00 (9 คน) และมีบุตร 1 คน ร้อยละ 22.22 (8 คน) ส่วนใหญ่ ไม่ได้ตั้งครรรค์ ร้อยละ 100 (36 คน) อาศัยอยู่กับคู่สมรส พ่อแม่ สูงที่สุด ร้อยละ 66.67 (24 คน) และอยู่คนเดียว ร้อยละ 33.33 (12 คน) ด้านลักษณะงาน ปฏิบัติงานสอน/วิจัย/บริการวิชาการสูงที่สุด ร้อยละ 72.22 (26 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ งานสำนักงาน ร้อยละ 22.22 (8 คน) และงานด้านบริหาร ร้อยละ 5.56 (2 คน) จำนวนครั้งการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนลักษณะงานสูงที่สุด 1-3 ครั้ง ร้อยละ 69.44 (25 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ ไม่เคยลาออก ย้าย เปลี่ยนงาน ร้อยละ 27.78 (10 คน) และจำนวนครั้งการลาออก/ย้าย/เปลี่ยน ลักษณะงานสูงที่สุด 4-6 ครั้ง ร้อยละ 2.78 (1 คน) และมีรายได้ต่อเดือนสูงที่สุด 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 33.33 (12 คน) รองลงมาตามลำดับ คือ เงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 27.78 (10 คน) เงินเดือน 50,001 – 100,000 บาท ร้อยละ 27.78 (10 คน) เงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 8.33 (3 คน) เงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 2.78 (1 คน)

### ผลการวิเคราะห์ระดับความสุข

บุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีความสุขในมิติใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98) เป็นอันดับ 1 ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ ได้แก่ บุคลากรมีความสุขในใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.03) และมีโอกาสมากในการได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ( $\bar{X}$  = 3.78)

อันดับ 2 คือ ความสุขในมิติจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.84) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ ได้แก่ บุคลากรสามารถตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.28) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22) สามารถยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.92) บุคลากรมี การทำบุญทำกุศลพัฒนาธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.58) และปฏิบัติตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ สามารถยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.19)

อันดับ 3 คือ ความสุขในมิติน้ำใจดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.71) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ บุคลากรมีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.89) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรรู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.83) ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างแทบทุกครั้ง และได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคิดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.69) บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาค สิ่งของ อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.44)

อันดับ 4 คือ ความสุขในมิติสังคมดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน และใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ได้ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) และรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ )

อันดับ 5 คือ ความสุขในมิติครอบครัวดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ บุคลากรมีความสุขกับครอบครัวในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) และมีเวลาในการออกกำลังกายทำบุญ ซื่อของ ร่วมกันกับคนในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) ความสุขในมิติครอบครัวดี เท่ากับ ความสุขในมิติสุขภาพเงินดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ บุคลากรสามารถผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน จึงทำให้มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ( $\bar{X} = 3.50$ ) และรู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ เป็นภาระระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) และบุคลากรมีเงินเก็บออม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ )

อันดับ 6 คือ ความสุขในมิติสุขภาพกายดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) ประเด็นที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในมิตินี้ คือ บุคลากรไม่เคยสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น เลย จึงทำให้มีสุขภาพดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรกินอาหารเป็นประจำ (5-6 วัน) ต่อสัปดาห์ ( $\bar{X} = 4.14$ ) บุคลากรไม่ดื่มแอลกอฮอล์แต่เคยดื่มบ้าง ( $\bar{X} = 3.50$ ) บุคลากรพึงพอใจกับสุขภาพกายของตนเอง ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ ) และออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ( $\bar{X} = 1.86$ )

อันดับ 7 คือ ความสุขในมิติการงานดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กรถูกต้องทุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับจากองค์กร ถูกต้องทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.36$ ) งานที่ทำงานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ.ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ ) งานที่ทำงานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และรู้สึกว่างานที่ทำในขณะนี้มี ความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) บุคลากรได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร และมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) ในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ ) บุคลากรพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ )

อันดับ 8 คือ ความสุขในมิติผ่อนคลายดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) ประเด็นที่มีความสุขสูงสุดในมิตินี้ คือ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรคิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และมีความเครียดจากการทำงาน/ครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) และรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ ) รายละเอียดระดับความสุขของบุคลากร 9 มิติ โดยภาพรวมตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของบุคลากร 9 มิติโดยภาพรวม

มิติความสุข	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สุขภาพกายดี (Happy Body)	6	3.42	.665	มาก
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	8	3.17	.504	ปานกลาง
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	3	3.71	.469	มาก
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	2	3.84	.477	มาก
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	5	3.53	.802	มาก
6. สังคมดี (Happy Society)	4	3.62	.428	มาก
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	1	3.98	.661	มาก
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	5	3.53	.691	มาก
9. การงานดี (Happy work-life)	7	3.36	.525	ปานกลาง

### สรุปผลการวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จบการศึกษาระดับปริญญาโท/เทียบเท่า สถานภาพโสดสูงที่สุด ไม่มีบุตร และไม่มีการตั้งครุภักดิ์ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส พ่อแม่ ปฏิบัติงานสอน/วิจัย/บริการวิชาการ มีรายได้ต่อเดือนสูงที่สุด 40,001 – 50,000 บาท จำนวนครั้งการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนลักษณะงานสูงที่สุด 1-3 ครั้ง

**ผลการวิเคราะห์ระดับความสุข** บุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีความเห็นว่ายังคงมีความสุขในมิติใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 โดยยังมีความเห็นว่า ตนเองมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รองลงมาตามลำดับ คือ มิติจิตวิญญาณดี โดยมีความเห็นว่า ตนเองสามารถตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือได้มากที่สุด สามารถยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมได้มากที่สุด รองลงมา คือ มิติน้ำใจดี โดยมีความเห็นว่า ตนเองเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้มากที่สุด รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง รองลงมา คือ มิติสังคมดี โดยมีความเห็นว่า สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม และรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก รองลงมา คือ มิติครอบครัวดี โดยมีความเห็นว่า รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ เท่า ๆ กับ ความสุขในมิติสุขภาพเงินดี โดยบุคลากรสามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตรงเวลาทุกครั้ง และบางคนไม่มีภาระผ่อนชำระหรือไม่มีหนี้สิน ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับในแต่ละเดือนรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ รองลงมา คือ มิติสุขภาพกายดี เนื่องจากบุคลากรไม่เคยสูบบุหรี่ กินอาหารเข้าเป็นประจำ (5-6 วัน) รองลงมา คือ มิติการงานดี โดยมีความเห็นว่า องค์กรที่ทำงานอยู่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาตรงเวลา และมีความถูกต้องทุกครั้ง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ อันดับสุดท้าย คือ มิติผ่อนคลายดี โดยมีความเห็นว่า เมื่อประสบปัญหาในชีวิต บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้ มีความเครียดจากการทำงาน ครอบครัว และเรื่องอื่น ๆ ปานกลางและเห็นว่าชีวิตเป็นไปตามความคาดหวังปานกลาง

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### อภิปรายผล

ในมิติความสุขทั้ง 9 มิติ บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีความสุขในด้านใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 โดยมีความเห็นว่า ตนเองมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ในระดับมาก ประกอบกับมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ สอดคล้องกับที่ พชชนัน (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขด้านใฝ่รู้ดี หรือ Happy Brian คือ บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร รองลงมาตามลำดับ คือ มิติความสุขด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ครอบครัวดี สุขภาพกายดี

บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความสุขในมิติทั้ง 4 ด้านนี้ในระดับมากเช่นกัน (กิติพัฒน์, 2559) และมิติความสุข 4 ด้านนี้ จะมีความสอดคล้องกัน และแสดงให้เห็นพฤติกรรมในเชิงบวกที่เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การให้อภัยต่อกัน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติกิจทางศาสนา และพฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการของสังคม เช่น ความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือคนรอบข้าง การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ให้ความช่วยเหลือความเต็มใจ ยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ซึ่ง วรรณภา (2557) ได้เสนอกิจกรรมสร้างสุขในมิตินี้ที่สอดคล้องกัน คือ การบริจาคสิ่งของในโอกาสต่าง ๆ การทำบุญในโอกาสต่าง ๆ เช่น ทอดผ้ากฐิน หล่อพระถวายกัณฑ์เทศน์มหาชาติ ปิดทองฝังลูกนิมิต ปฏิบัติธรรม เชิญพระบรรยายธรรมะ การจัดตั้งชมรมพุทธศาสนา เป็นต้น ในมิติความสุขด้านสุขภาพเงินดี บุคลากร ส่วนใหญ่ยังคงมีความสุขในมิตินี้ ระดับมาก เนื่องจากพบว่า บุคลากรมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ มีการเก็บออมบ้าง และบางคนไม่มีภาระหนี้สินหรือผ่อนชำระ สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ดำเนินการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มิติสุขภาพเงินดี ได้ค่าคะแนนเพียงร้อยละ 50.70 ค่อนข้างต่ำกว่าค่าคะแนนความสุขในมิติอื่น ๆ ปัจจัยที่ทำให้ค่าความสุขน้อย คือ ภาระหนี้สิน จึงได้จัดทำแบบสำรวจสุขภาพทางการเงิน (Happy Money) พบว่าร้อยละ 55.50 เป็นหนี้สหกรณ์ รองลงมาร้อยละ 22.20 เป็นหนี้บัตรเครดิต นอกสถาบันการเงิน และร้อยละ 21.50 หนี้กู้ซื้อบ้านจึงได้จัดทำแผนสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Program) ประกอบด้วย 5 โครงการสำคัญ ดังนี้ 1.ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข 2.คลินิกสุขภาพทางการเงิน 3.การส่งเสริมการออม 4.การประนอมหนี้สิน 5. สวัสดิการอื่น ๆ สามารถลดค่าใช้จ่ายหนี้สินซื้อบ้าน ลดค่าใช้จ่ายในการประนอมหนี้สิน (พรรณพิมล, 2561) รองลงมา คือ มิติความสุขด้านสังคมดี บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีความเห็นว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความสุขปานกลาง แต่ก็สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และยังมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมา คือ มิติด้านการงานดี บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรืออื่น ๆ ตรงเวลาทุกครั้ง และได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน งานที่ทำมีความมั่นคง บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นระหว่างกัน และมีการทำงานเป็นทีม ความสุขในมิตินี้เป็นความสุขที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ดังที่ ทิพวรรณ (2542) กล่าวไว้ แต่จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในด้านประชากรของประเทศไทย ส่งผลต่อจำนวนนิสิตที่ลดลง มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสุขมีดีผ่อนคลายเป็นดี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้ทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง หรือพักผ่อน เพียงปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความสุขในด้านนี้ในระดับปานกลางเช่นกัน (กิติพัฒน์, 2559) ซึ่ง วรรณภา (2557) ได้เสนอกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมสังสรรค์ประจำปี การประกวดร้องเพลง และการจัดมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิตินี้

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการศึกษาในมิติความสุขทั้ง 9 มิติ บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีความสุขในด้านใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในด้านนี้เป็นอันดับ 1 เนื่องจากคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของ

คณะฯ อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นนโยบายมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2556 โดยสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม/สัมมนา หรือพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ปีละ 30,000 บาท สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ/ตำรา บุคลากรสายวิชาการ ปีละ 3,000 บาท บุคลากรสายสนับสนุน ปีละ 2,000 บาท นอกเหนือจากนี้ ยังมีนโยบายอื่น ๆ ที่สนับสนุนการใฝ่รู้ใฝ่ดีอีก เช่น โครงการสนับสนุนทุนวิจัย โครงการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ และโครงการสนับสนุนการผลิตหนังสือ ตำรา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนนโยบายดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายอื่น ๆ เพิ่มเติมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การปรับเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม/สัมมนาแก่บุคลากร เนื่องจากปัจจุบันงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน อาจเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนา เพียง 1-2 โครงการเท่านั้น หรือการจัดฝึกอบรมภายในแบบ In-House Training เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม ตอบโจทย์ความต้องการของแต่ละองค์กร และมีประโยชน์ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างด้านใฝ่รู้ดี หรือ Happy Brian ดังนี้ 1) การฝึกอบรมบุคลากร ทั้งในลักษณะการจัดฝึกอบรมภายในแบบ In-House Training หรือการส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพและให้ความรู้ในประเด็นที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานในต่างประเทศ 2) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิต อาจเป็นการทำงานอดิเรก ทักษะทางสังคม ทักษะการใช้ชีวิต การดูแลสุขภาพ หรือการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น 3) การพัฒนาระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง หรือ การ Coaching and Mentoring โดยให้บุคลากรที่อาวุโสกว่าดูแลบุคลากรใหม่ 4) การจัดการความรู้ในองค์กร โดยให้บุคลากรพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ สิ่งที่น่าสนใจระหว่างกัน ในบรรยากาศที่มีความสนุกสนานเป็นกันเอง และมีการบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบ

ในมิติความสุจริตด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ครอบคลุมที่ดี สุขภาพกายดี บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมาก ในส่วนของมหาวิทยาลัย และคณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขในด้านนี้ เช่น กิจกรรมทำบุญ ตักบาตรเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสำหรับทุกศาสนา กิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีจิตสาธารณะ และคณะฯ ก็มีกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวนี้แล้ว และอาจจะจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสุขในมิตินี้ ดังนี้ 1) การจัดค่ายธรรมะ หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรมที่วัด โดยไม่ถือเป็นวันลา 2) การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้ การทำกิจกรรมเพื่อสังคม เรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนรอบข้างและผู้ที่ยังอยู่ในสภาวะยากลำบาก การทำบุญร่วมกันนอกสถานที่ การมอบสิ่งของให้สถานสงเคราะห์ หรือทำบุญที่วัด เป็นต้น 3) การจัดกิจกรรมไปทำบุญที่วัดในโอกาสต่าง ๆ เช่น เดือนเกิด วันสำคัญทางศาสนา 4) การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิรัต หรืออาหารเจร่วมกัน ในช่วงเทศกาลบุญต่าง ๆ

ในมิติความสุจริตด้านสุขภาพเงินดี บุคลากร ส่วนใหญ่ยังมีความสุขในมิตินี้ ระดับมาก ในส่วนของคณะฯ อาจจะมีกิจกรรมเสริมบ้างเล็กน้อย เช่น 1) การให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลหรือการทำบัญชีครัวเรือน เพื่อจัดบันทึกรายรับ-รายจ่าย เพื่อให้บุคลากรได้รู้รายได้ และรายจ่าย และบริหารจัดการรายได้ ใต้ง่ายขึ้น 2) การให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว และทำกับข้าวมากขึ้นที่ทำงาน 3) การจัดตลาดนัดในคณะฯ นำของใช้ส่วนตัว หรือของที่ไม่มีความจำเป็นต้องใช้ มาวางขาย หรือการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่บุคลากร 4) การจัดกิจกรรม “พกข้าวมาจากบ้าน ทานด้วยกัน” หรือ “หิ้วปิ่นโต” มารับประทานพร้อมกัน เดือนละ 1 ครั้ง

ในมิติด้านสังคมดี คณะฯ อาจส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้าง ทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกันบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก และคณะฯ เองจะได้ภาพลักษณ์ของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR : Corporate Social Responsibility เช่น 1) การส่งเสริมการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การทำความดีในโอกาสต่าง ๆ การพาบุคลากรที่เกิดเดือนเดียวกันไปเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กกำพร้า การปลูกป่า หรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามโอกาส 2) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากร ได้ทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบ้านเกิด ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การมอบอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียน การทำความดีสะอาวดัดในหมู่บ้าน เป็นต้น 3) การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง



ความสัมพันธ์ของบุคลากรในคณะฯ เช่น การจัดกิจกรรมต้อนรับบุคลากรใหม่ การจัดกิจกรรมคู่หูหรือ Buddy ในที่ทำงาน เพื่อดูแลให้คำแนะนำ และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรใหม่

ในมิติด้านการงานดี บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรที่ส่งผลกระทบต่อรายได้แต่มหาวิทยาลัยก็ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุคลากร การสร้างความเข้าใจจึงเป็นเรื่องสำคัญ และบุคลากรส่วนใหญ่ก็มีความสุขและเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คณะฯ และมหาวิทยาลัยยังสามารถสร้างความสุขในมิติอื่น ๆ เช่น สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม เพื่อทดแทนกับความสุขในมิตินี้

อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสุขมิติพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้ทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง หรือพักผ่อน เพียงปานกลาง คณะฯ อาจจะจัดกิจกรรม/โครงการเสริมความสุขในมิตินี้ ดังนี้ 1) การกำหนดช่วงเวลาการออกกำลังกายร่วมกันในที่ทำงาน เช่น ช่วงเช้า 1 ครั้ง และช่วงบ่าย 1 ครั้ง 2) การจัดพื้นที่ Relax place ในคณะฯ เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจหรือคลายเครียดจากการทำงาน รวมกลุ่มกันเพื่อพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ที่สนุกสนาน 3) การจัดกิจกรรมเลี้ยงฉลองในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณบุคลากรประจำปี การจัดงานเลี้ยงเมื่อหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การให้ความสำคัญกับวันเกิดบุคลากร เช่น การพาทูบุคลากรที่เกิดในเดือนเดียวกัน ไปทำบุญ ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ หรือเลี้ยงวันเกิดในแต่ละเดือน เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิตินี้

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจากแบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โครงการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. 2559. ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). รายงานการค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปถมภรณ์ บุนนาค. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชื้ออารมณ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัท แมกกลองฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณทิมล วิบูลการ. 2561. เพิ่มดัชนีความสุขบุคลากร ด้วยแผนงานสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน. ในฐานข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข [Online]. Available: <http://www.today.line.me/th/pc/article>. (สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 2563).
- พลชนัน นิรมิตรไชยนนท์ จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ. 2556. เรื่องสร้างสรรค์ฝันสูงศักดิ์แห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด. 110 หน้า.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. 2557. แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิทยาการจัดการ. 31(1): 1-15.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนดา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอดตา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีชัย. 2555. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555.106 หน้า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์. 2541. การวิจัยตลาด : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร. 224 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. 2563. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. [Online]. Available: <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf>. (สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 2563).