



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อเสริมสร้างความสุขของบุคลากร*

A STUDY OF FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF PERSONNEL
AT THEPSATRI RAJABHAT UNIVERSITY TO PROMOTE PERSONNEL
WELL-BEING



นพดล มีคุณ¹, ดวงใจ บุญกุล¹, กันตพัฒน์ กิตติอชวาลย์¹,
สุวรรณี สumanit¹, วสุนธรา รตโนภาส², ฤทธิรงค์ เกาภูริระ²
Noppadon Meekun¹, Duangjai Boonkusol¹, Kantapat Kittiauchawal¹,
Suwannee Sumanit¹, Wasoontara Ratanopas², Ritthirong Kaoteera²
¹มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ²มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
¹Thepsatri Rajabhat University, ²Kamphaeng Phet Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: noppadon.m@lawasri.tru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 2. หาแนวทางเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีมีความสุขในการทำงานในระดับมากในทุกด้านตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยด้านที่มีคะแนนความสุขสูงสุด คือ น้ำใจดี (Happy Heart) รองลงมา คือ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และครอบครัวดี (Happy Family) ส่วนสุขภาพเงินดี (Happy Money) เป็นด้านที่มีคะแนนความสุขต่ำสุด บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทสายงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการ



ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร คือ 1. การพัฒนาด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางการเงิน 2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล และ 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ความสุข; การทำงาน; ความสุข 8 ประการ; องค์กรแห่งความสุข

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to examine factors affecting work happiness of personnel, and 2. to explore approaches for enhancing personnel work happiness. A quantitative research approach was employed with samples of 236 personnel from Thepsatri Rajabhat University. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using percentages, means, standard deviations, One-Way ANOVA, t-tests, and Pearson correlation analysis. Content analysis was used for qualitative data to identify approaches for enhancing personnel work happiness.

The findings revealed that personnel at Thepsatri Rajabhat University had work happiness at high levels in all aspects according to the Happy 8 concept. The highest mean score was Happy Heart (Kind Heart), followed by Happy Brain (Curious Mind) and Happy Family (Good Family), while Happy Money (Financial Wellness) scored the lowest. Personnel with different personal factors including gender, age, education level, personnel type, job category, affiliated department, average monthly income, and work experience showed statistically significant differences in work happiness levels. Work-related factors including interpersonal relationships, love of work, work achievement, work environment, and salary and benefits showed statistically significant positive correlations with all dimensions of happiness. The approaches to enhancing work happiness for personnel were: 1. Developing welfare benefits and financial security, 2. Improving the work environment and facilities to support job performance, 3. Establishing good governance in human resource management, and 4. Building positive relationships within the organization.

Keywords: Happiness; Working; Happy 8; Happy Workplace



บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการการศึกษาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เนื่องจากความสุขของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน การรักษามูลค่าที่มีความสามารถ และการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดี (ชลิตา สุนทรสุข, 2564) การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า คน คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (ธนกร สุขสำราญ, 2562; กุสุมา ศรีแย้ม, 2563) การพัฒนาเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเรื่องที่ท้าทายและไม่หยุดนิ่ง จากสถานการณ์และบริบทภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์และบริบทโลก ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เจ็บใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคนทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิถีชีวิตส่วนตัว และปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งเป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายใต้ความเชื่อที่ว่า คน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่รวมกันจะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเชื่อว่าคนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร/สังคม ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้วสามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย 1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) 2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heat) 3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 6. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) และ 8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีตระหนักในความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากร และได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) เนื่องจากตระหนักดีว่า เมื่อบุคลากรมีความสุข มีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม ทำงานอย่างมีความสุข มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นำพามหาวิทยาลัยไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรเป็นประจำทุกปีซึ่งจากผลการสำรวจ ความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 พบว่า ผลการประเมินระดับความสุขในภาพรวมของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขรวม ทั้ง 8 ด้าน เท่ากับ 67.6 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านจิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนความสุขสูงสุด คือ 75.5 รองลงมาเป็นด้านใฝ่รู้ดี (73.4) ด้านน้ำใจดี (73.2) ด้านครอบครัวดี (71.3) ด้านสังคมดี (68.8) ด้านสุขภาพดี (63.7) ด้านผ่อนคลายดี (58.9) ส่วนด้านสุขภาพเงินดีมีค่าคะแนนความสุขต่ำสุด (55.9) (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2566)

จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากและสามารถจัดลำดับความสำคัญของความสุขในแต่ละประเด็นแต่ยังมิได้มีการศึกษาวิจัยเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในประเด็นเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขและพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ



ทำงานของบุคลากร และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 556 คน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 236 คน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 233 คน การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็น 5 ประเภท และใช้การสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประเภทของบุคลากรตามสัดส่วน เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมถึงมีความเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละประเภท รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	73	30
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	452	193
3. ลูกจ้างประจำ	5	2
4. พนักงานราชการ	16	7
5. ลูกจ้างชั่วคราว	10	4
รวม	556	236

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการหาคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ของทุกข้อคำถามระหว่าง 0.66-1.00 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น การสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form และสร้าง QR Code และลิงก์แบบสอบถาม (URL) สำหรับใช้ประชาสัมพันธ์การเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำหนังสือถึงอธิการบดีเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแล้วคณะผู้วิจัยประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบสอบถามออนไลน์ให้บุคลากรตอบโดยผ่านทางช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่มของหน่วยงาน จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) Facebook Messenger Live Chat เป็นต้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

5.2.1 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่จำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

5.2.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) จากข้อความปลายเปิดที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกประเภทการตอบและจัดลำดับความสำคัญจากเนื้อหาของเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร



ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.14) มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 27.98) มีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 42.80) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 38.56) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ร้อยละ 84.78) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 57.63) และเป็นบุคลากรสายวิชาการ (ร้อยละ 42.37) หน่วยงานที่สังกัดเป็นสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด (ร้อยละ 27.54) รองลงมาเป็นคนะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 11.44) บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-35,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 33.05) และบุคลากรมีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยระหว่าง 11-15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 29.24)

1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ ได้ผลการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความรักในงาน	4.62	0.46	มากที่สุด	1
2. ความสำเร็จในงาน	4.20	0.56	มาก	2
3. การติดต่อสัมพันธ์	4.16	0.60	มาก	3
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	0.74	มาก	4
5. รายได้และสวัสดิการ	3.73	0.86	มาก	5

จากตารางที่ 2 สภาพปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความรักในงาน (M=4.62) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในงาน (M=4.20) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (M=4.16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (M=3.95) ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ (M=3.73) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้ผลการศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8)

ความสุขในการทำงาน	M	SD	ระดับความสุข	อันดับ
1. น้ำใจดี (Happy Heart)	4.35	0.53	มาก	1
2. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.34	0.54	มาก	2



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	M	SD	ระดับความสุข	อันดับ
3. ครอบครัวดี (Happy Family)	4.31	0.61	มาก	3
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.27	0.58	มาก	4
5. สังคมดี (Happy Society)	4.24	0.55	มาก	5
6. สุขภาพกายดี (Happy Body)	3.89	0.58	มาก	6
7. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.87	0.65	มาก	7
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.79	0.78	มาก	8

จากตารางที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) พบว่า บุคลากรมีความสุขในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนระดับความสุขสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1. น้ำใจดี (Happy Heart) (M=4.35) 2. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (M=4.34) และ 3. ครอบครัวดี (Happy Family) (M=4.31) ส่วนด้านที่มีคะแนนระดับความสุขต่ำสุดคือ สุขภาพเงินดี (Happy Money) (M=3.79)

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ของปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน นำเสนอในตารางที่ 4 และ 2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน 5 ด้าน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร นำเสนอในตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสุข ในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพกายดี (Happy Body)	ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	น้ำใจดี (Happy Heart)	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ครอบครัวดี (Happy Family)	สังคมดี (Happy Society)	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	สุขภาพเงินดี (Happy Money)
1. เพศ	.112	.637	.019*	.008**	.006**	.003**	.308	.002**
2. อายุ	.014*	.289	.211	.099	.024*	.554	.695	.001**
3. สถานภาพสมรส	.244	.147	.587	.924	.152	.998	.375	.958
4. ระดับการศึกษา	.983	.181	.805	.013*	.082	.357	.998	.004**
5. ประเภทบุคลากร	.261	.073	.351	.001**	.018*	.249	.884	.000**
6. ประเภทสายงาน	.385	.432	.893	.017*	.107	.471	.702	.271
7. หน่วยงานที่สังกัด	.281	.218	.314	.002**	.936	.524	.400	.002**
8. รายได้ต่อเดือน	.084	.073	.443	.018*	.603	.366	.733	.000**
9. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.088	.357	.046*	.465	.015*	.406	.014*	.001**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใน 9 ด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทสายงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน \ ความสุขในการทำงาน	สุขภาพกายดี (Happy Body)	ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	น้ำใจดี (Happy Heart)	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ครอบครัวดี (Happy Family)	สังคมดี (Happy Society)	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	สุขภาพเงินดี (Happy Money)
1. การติดต่อสัมพันธ์	.280**	.292**	.329**	.263**	.389**	.517**	.334**	.233**
2. ความรักในงาน	.196**	.227**	.525**	.451**	.316**	.474**	.524**	.253**
3. ความสำเร็จในงาน	.422**	.460**	.561**	.410**	.349**	.572**	.498**	.412**
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.476**	.519**	.337**	.428**	.302**	.417**	.230**	.456**
5. รายได้และสวัสดิการ	.487**	.539**	.375**	.398**	.415**	.504**	.322**	.550**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ปัจจัยการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลาง โดยพบประเด็นสำคัญของแต่ละปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขด้านสังคมดี ($r=0.517$) ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขด้านน้ำใจดี ($r=0.525$) และใฝ่รู้ดี ($r=0.524$) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขด้านสังคมดี ($r=0.572$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขด้านผ่อนคลายดี ($r=0.519$) และปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขด้านสุขภาพเงินดี ($r=0.550$)

2. แนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการเสริมสร้างความสุข สามารถกำหนดเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 การพัฒนาด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ การสร้างระบบความมั่นคงหลังเกษียณและเงินบำนาญ การพัฒนาสวัสดิการบุตร การจัดหาประกันสุขภาพกลุ่มที่ครอบคลุมมากขึ้น การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน การพัฒนาแพลตฟอร์มการขายของออนไลน์ให้กับบุคลากรเพื่อหารายได้เสริม และการจัดโปรแกรมการศึกษาการวางแผนการเงินส่วนบุคคลให้กับบุคลากร

2.2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การตรวจสอบดูแลความพร้อมของสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน เช่น Projector ลำโพง ไมโครโฟน

ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ การปรับปรุงดูแลรักษาห้องน้ำให้สะอาดถูกสุขอนามัยและมีระบบสาธารณูปโภคที่พร้อมใช้งาน การจัดสรรสถานที่จอดรถให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและส่งเสริมการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมและชัดเจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน การปรับปรุงระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรมและโปร่งใส การสร้างกลไกการรับฟังข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหา และการลงโทษผู้กระทำความผิดให้เด็ดขาดและชัดเจน

2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ได้แก่ การจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในช่วงปิดภาคเรียน และการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งด้านน้ำใจดี และสังคมดีในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จากผลการศึกษาความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ มีคะแนนอยู่ในระดับมากทุกมิติ สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี สามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี สอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ที่กล่าวว่าความสุขของคนทำงานเกิดจากการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร/สังคม ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ โดยจำแนกความสุขในการทำงานได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จากผลการศึกษาความสุขของบุคลากรครั้งนี้ถือเป็นบริบทที่ดีในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาความสุขในการทำงานรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนความสุขสูงสุดได้แก่ น้ำใจดี (Happy Heart) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รับผิดชอบต่อตนเอง และยอมรับผลของการกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของตรรกพร สุขเกษม และปิยากร หวังมหาพร (2563) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานตามแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ แล้วพบว่าความสุขในการทำงานของอาจารย์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีความสุขมาก เมื่อพิจารณารายมิติพบว่าระดับความสุขมากที่สุด ได้แก่ มิติน้ำใจดี ส่วนด้านที่มีคะแนนระดับความสุขต่ำสุดคือ สุขภาพเงินดี (Happy Money) ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป



2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากร พบว่ามีปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทสายงาน ประเภทหน่วยงานที่สังกัด รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของตรรกพร สุขเกษม และปิยากร หวังมหาพร (2563) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ แล้วพบว่าระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับพิชยดนัย ชายมะ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา แล้วพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งสามารถนำไปใช้วางแผนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรได้

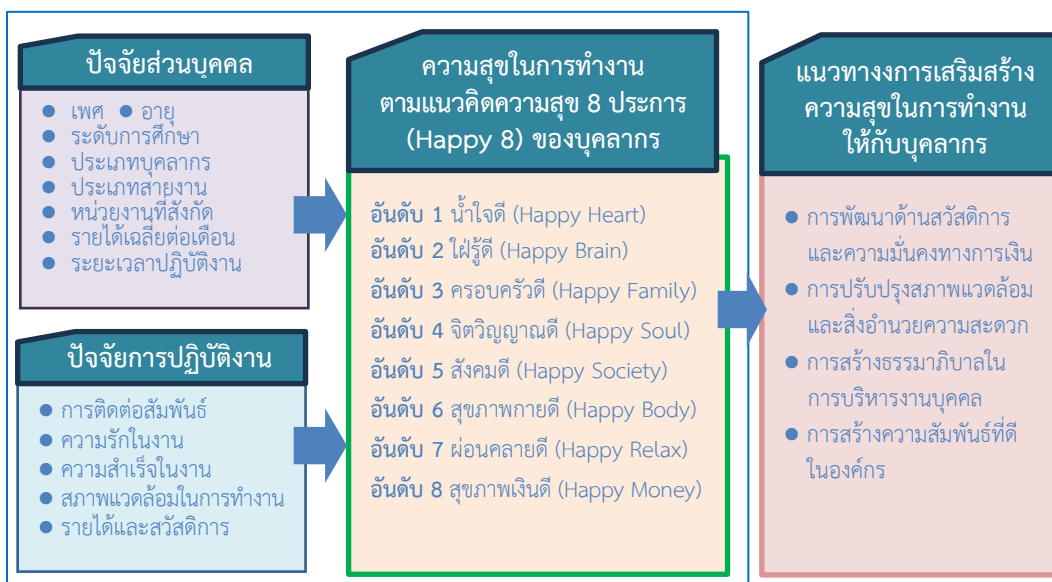
2.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานทุกปัจจัย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เช่นเดียวกับบุญจรี เจริญสุข (2566) ที่ศึกษาและพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และความสัมพันธ์ที่ดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของอาจารย์ และโนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยแบ่งเป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1976) และ 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Chiaburu & Harrison, 2008) และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับและการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและคุ้มค่า (Heneman & Schwab, 1985) และ 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเป็นมิตรต่อพนักงาน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (Oldham & Fried, 1987) ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงสามารถนำผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานไปพิจารณาวางแผนการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรได้อย่างมีหลักการสนับสนุนทางวิชาการ



3. แนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร จากผลการศึกษาผู้วิจัยเสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) ได้ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งเป็นผลมาจากผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานที่พบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ต่ำสุด และบุคลากรปรารถนาด้านสวัสดิการและความมั่นคงทางการเงินเป็นลำดับแรก 2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเกิดจากความต้องการความพร้อมของสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน รวมถึงสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 3. การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการการมีส่วนร่วมและความเสมอภาคในการทำงาน การมีระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส รวมถึงการสร้างกลไกเรื่องการร้องเรียนและการลงโทษผู้กระทำผิด และ 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเกิดจากจุดแข็งในด้านน้ำใจดี (Happy Society) และสังคมดี (Happy Society) และความต้องการกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จากแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่ได้ครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ และคณะ (2563) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ ซึ่งพบว่า แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การจัดโครงสร้างการทำงานให้บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์และกำลังคนอย่างสมเหตุสมผล และการลดระบบอุปถัมภ์ในที่ทำงาน ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานในประเด็นเหล่านี้มหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวก เห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัยที่ได้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษา ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ควรนำแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรมาพิจารณาใช้กำหนดเป็นนโยบายการส่งเสริมมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)
- มหาวิทยาลัยควรนำแนวปฏิบัติตามแนวทางการเสริมสร้างความสุขมาใช้วางแผนการดำเนินงานสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติราชการและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในประเด็นการสร้างความสุขในการทำงาน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีและดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม
- มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนหรือส่งเสริมการหารายได้เสริมหรือการบริหารการเงินให้กับบุคลากร เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มการขายของออนไลน์ให้กับบุคลากร การจัดโปรแกรมการศึกษาการวางแผนการเงินส่วนบุคคลให้กับบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้มีมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น รวมถึงการศึกษากฎนิบคลากรที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง เพื่อสังเคราะห์แนวทางปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง
2. ควรศึกษาความสุขด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม และความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกที่สามารถนำไปพัฒนานโยบายหรือแนวทางการส่งเสริมความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิตา สุนทรสุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศไทย. *วารสารวิจัยการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์*, 7(2), 122-139.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: แอทโพร์พริ้นท์.
- ตรรกพร สุขเกษม และปิยากร หวังมหาพร. (2563). ความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 26(1), 97-110.
- ธนกร สุขสำราญ. (2562). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย. *วารสารบริหารการศึกษา*, 10(2), 98-112.
- นัจจรี เจริญสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 8(1), 123-139.
- โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(2), 115-130.



- พิชยदनย์ ขายมะ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2566). รายงานผลการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี 2566. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2567). รายงานสถิติบุคลากร. สืบค้น 30 พฤษภาคม 2567, จาก <https://hrm.tru.ac.th/index.php?module=index&id=50>
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ และคณะ. (2563). แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้. วารสารชุมชนวิจัย, 14(3), 28-42.
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBS, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Heneman, R. L. & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*, 20(2), 129-141.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley and Son.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (1987). Employee Reactions to Workspace Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 75-80.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

