

## นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข  
(องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นดุษฎี อายุวัฒน์<sup>(1)</sup>, อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ<sup>(2)</sup> และขวัญนคร สอนหมั่น<sup>(2)</sup>

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 30 พฤศจิกายน 2558

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 26 กุมภาพันธ์ 2559

## บทคัดย่อ

- (1) ผู้รับผิดชอบบทความ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(โทรศัพท์: 081-9654755,  
E-mail: dusayu@yahoo.com)
- (2) ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีและสายสนับสนุน จาก 22 คณะ และ 14 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากสัดส่วนของประชากร แล้วใช้การสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ได้ขนาดตัวอย่าง 557 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนเมษายน-พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 403 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพรรณนาและวิเคราะห์ปัจจัยด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ใน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) (2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) (3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) (4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) (5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) (6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) (7) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (8) ด้านสังคมดี (Happy Society) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันที่เป็นปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และทัศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นระดับคณะ/หน่วยงาน ทั้งนี้ตัวแปรทั้งหมดที่นำมาศึกษาอธิบายผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 17.4

**คำสำคัญ:** ผลการดำเนินงาน, นโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข, องค์กรแห่งความสุข, ความสุขในที่ทำงาน

## Original Article

# Factors Influencing to the Results of the Implementation under the University of Happiness Policy (A Happy Organization) of Khon Kaen University

Dusadee Ayuwat<sup>(1)</sup>, Udomluk Bumrungrart<sup>(2)</sup> and Kwannakom Sonman<sup>(2)</sup>

Received Date: November 30, 2015

Accepted Date: February 26, 2016

### Abstract

The research aimed at studying the factors influencing the outcomes of the implementation under the University of Happiness Policy (A Happy Organization) of Khon Kaen University. The quantitative research method was employed. The data was collected by the questionnaire with 557 samples, the number of which was derived by the proportionate to size method. The Systematic Random Sampling was conducted from the list of personnel from 22 faculties and 14 organizations of Khon Kaen University. Completed questionnaires were collected from 403 cases or 72.35 percent. The data was analyzed using the descriptive statistics and multiple regressions analysis.

The results found that:

Factors influencing the outcomes of implementation under the University of Happiness Policy which was carried out in 8 categories, namely: (1) Happy Body, (2) Happy Heart, (3) Happy Relax, (4) Happy Brain, (5) Happy Soul, (6) Happy Money, (7) Happy Families and (8) Happy Society, included length of time employed by Khon Kaen University, status of being permanent employees, the highest education level (bachelor's degree, master's degrees, PhD degrees) and attitudes towards the implementation of university happiness policy in faculties/organizations level. The variables taken into account were able to explain the implementation of the university under the policy at 17.4 percent.

**Keywords:** *Implementation, University of Happiness Policy, Happy Organization, Happiness in the Work Places*

### (1) Corresponding author:

*Sociology and Anthropology Department,  
Faculty of Humanities and Social Science,  
Khon Kaen University*

*(Tel.: 081-9654755,*

*E-mail: dusayu@yahoo.com)*

### (2) Research and Academic Service,

*Faculty of Humanities and Social Science,  
Khon Kaen University*

**บทนำ**

เมื่อสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุผลของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองสภาพชีวิตที่เน้นการบริโภคนิยม จึงอาจส่งผลต่อสภาวะจิตใจของบุคคล ทำให้ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรที่ต้องทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ประเทศไทยได้นำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ (1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ (2) การศึกษา (3) ชีวิตการทำงาน (4) ชีวิตครอบครัว (5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ (6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ (7) ประชาธิปไตย

เมื่อศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลายมิติ ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) (2) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) (3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) (4) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) (5) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) (6) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) (7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ (8) มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆ องค์กร (กกรชลาชัย & อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2554) ส่งผลให้หลายองค์กรนำแนวทางดังกล่าวไปใช้พัฒนาองค์กรของตนเองเพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่สมาชิกในองค์กรประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ระบุเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไว้โดยตรงในสามมาตรา คือ “มาตรา 13 (8) มาตรา 34 และมาตรา 72 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) จึงกล่าวได้ว่าในระดับโครงสร้างแล้ว การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่สากล ดังนั้น ในการพัฒนาการบริหาร การจัดการ และการดำเนินพันธกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย จึงมุ่งตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายของการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย ส่งผลให้ต้องปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานหลายลักษณะดังกล่าวอย่างเชื่อมโยงกับการทำงานของบุคลากร

ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งสุภาพะ ด้วยเชื่อว่า หากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ย่อมส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างผลผลิตได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งทางวิชาการต่อไป จึงได้ประกาศนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งสุภาพะ เป็นนโยบายและพันธกิจในการบริหารมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2554-2558) (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554) จากทิศทางดังกล่าวทำให้คณะ/หน่วยงานของมหาวิทยาลัย มีแนวทางเชิงนโยบายและการดำเนินกิจกรรมโครงการหลายรูปแบบด้วยมุ่งหวังให้บุคลากรของตนมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน จนทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ดังนั้น จึงนำเสนอใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ให้สามารถพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขเพื่อสะท้อนความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรกับชีวิตการทำงานต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับคณะ/หน่วยงาน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยนี้ มีประชากรได้แก่ 1) ผู้บริหารคณะ ศูนย์สถาบัน สำนัก 2) บุคลากรสายวิชาการ และ 3) บุคลากรสายสนับสนุน (ตามแต่ละหน่วยงาน) จำนวน 11,123 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง ได้จำนวนตัวอย่าง 557 คน

โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน ร้อยละ 5.0 และภายในแต่ละหน่วยงานกำหนดสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ร้อยละ 2.5 เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแต่ละกลุ่มแล้ว จึงดำเนินการสุ่มแบบมีระบบจากบัญชีรายชื่อของคณะ/หน่วยงาน

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา โดย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่วนที่ 2 ความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับความสุข 8 ประการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2550) ตามขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา รวมจำนวน 62 ข้อ จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรจากคณะต่างๆ ที่มีได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีวัดความแนบใน (Internal consistency) (George & Mallery, 2003) ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha ได้ค่า เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่า

แบบสอบถามมีคุณภาพจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน เมษายน ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2557

ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ ผลการดำเนินงานตามนโยบาย มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) สุขภาพดี (2) น้ำใจงาม (3) การผ่อนคลาย (4) การหาความรู้ (5) คุณธรรม (6) การใช้เงินเป็น (7) ครอบครัวดี (8) สังคมดี จากคำถาม 52 ข้อ ที่กำหนดค่าคะแนน เป็น ปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเป็นประจำ ค่อนข้างบ่อย ปฏิบัติเป็นครั้งคราว และไม่มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเลย กำหนดค่าคะแนนให้กับคำตอบเป็น 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับอันตรภาค (Interval Scale) การวิเคราะห์ที่ได้จัดกลุ่มใหม่เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ระดับมากที่สุด (ตั้งแต่ 157 คะแนนขึ้นไป) (2) ระดับมาก (105-156 คะแนน) (3) ระดับน้อย (53-104 คะแนน) และ (4) ระดับน้อยที่สุด (น้อยกว่า 52 คะแนน)

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในวัยพึ่งพิง เป็นตัวแปรที่วัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) และโรคประจำตัว เป็นตัวแปรที่วัดระดับแบบกลุ่ม (Nominal scale) กลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา มีการวัดระดับแบบกลุ่ม (Nominal scale) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) และกลุ่มที่ 3 ปัจจัยด้านเชิงโครงสร้าง ได้แก่ จำนวนบุคลากรแต่ละคณะ วัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale) และทัศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับคณะ/หน่วยงาน เป็นตัวแปรที่วัดระดับอันตรภาค (Interval scale) ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของคณะ/หน่วยงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ประสานงาน เพื่อแจกแบบสอบถามตามรายชื่อตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลกลับมาให้ทีมวิจัย แต่ด้วยช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2557 ซึ่งหลายหน่วยงานออกไปสัมมนาออกสถานที่ จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามกำหนด จึงเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 403 ชุด คิดเป็นร้อยละ 68.4

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด และในการวิเคราะห์ระดับหลายตัวแปร เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะสำคัญของตัวอย่าง และ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **คุณลักษณะสำคัญของตัวอย่าง** พบว่า ตัวอย่างมีอายุปัจจุบันเฉลี่ย 39.4 ปี โดยมีบุคลากรในช่วงอายุ 30-49 ปี มากถึงร้อยละ 59.0 ทั้งนี้อายุน้อยที่สุดคือ 20.0 ปี และอายุสูงสุด คือ 68.0 ปี ในด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกว่าร้อยละ 39.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพียงร้อยละ 16.5 เท่านั้นที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ในด้านครอบครัว บุคลากรต้องรับผิดชอบดูแลสมาชิกครอบครัวที่เป็นวัยพึ่งพิงอายุน้อยกว่า 15 ปี และ มากกว่า 65 ปี คิดเป็นร้อยละมากกว่า 90.0 เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรมีโรคประจำตัวมาก ร้อยละ 34.6 โดยโรคที่เจ็บป่วยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ โรคเรื้อรัง (เบาหวาน ความดัน และโรคหัวใจ) ทางเดินอาหารและหลอดเลือด

ในด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่เป็นข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 32.2 แต่เป็นที่น่าสนใจว่ามีบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว (ที่มีใช้ลูกจ้างโครงการ) ร้อยละ 19.7 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ยาวนานที่สุดถึง 36.0 ปี และราร้อยละ 42.0 ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม มีบุคลากรมากถึง ร้อยละ 40.7 ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในเวลาน้อยกว่า 5 ปี และร้อยละ 77.0 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ ขณะที่บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมากถึง ร้อยละ 54.9

อนึ่ง ตัวอย่างมีทัศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับคณะ/หน่วยงาน เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.9 และ 48.8 ตามลำดับ โดยมีทัศนคติต่อผลการดำเนินงานเท่ากับ 27.0 คะแนน โดยมีทัศนคติต่อผลการดำเนินงานสูงสุดและต่ำสุดเท่ากับ 36.0 และ 4.0 คะแนน ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

สำหรับผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัย ที่ประเมินโดยตัวอย่างพบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 57.8 ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลการดำเนินงาน เท่ากับ 159.4 คะแนน โดยมีคะแนนผลการดำเนินงานสูงสุดและต่ำสุดเท่ากับ 198.0 คะแนนและ 79.0 คะแนน (ตารางที่ 1)

## 2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis) ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งมีข้อกำหนดว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ต้องมีระดับการวัดระดับอันตรภาคขั้น (Interval scale) หรือระดับอัตราส่วน (Ratio scale) ตัวแปรใดที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal scale) หรืออันดับ (Ordinal scale) ต้องปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy

variable) โดยการวิเคราะห์ ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ต้องไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.75 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (Multicollinearity) เพราะทำให้คุณค่าในการพยากรณ์สมการด้อยลง (สุชาติ ประเสริฐรัฐสินธุ์, 2538) ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายคู่ของตัวแปรที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่สูงเกิน 0.75 ดังนั้นจึงสามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter พบว่า มีตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตารางที่ 2) มีรายละเอียดดังนี้

(1) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.402 หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มขึ้น 1 ปี บุคลากรประเมินว่าหน่วยงานของตนเองมีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นลดลง 0.402 หน่วย

(2) บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ประเมินว่าหน่วยงานของตนเองมีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ถึง 15.415 เท่า เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 15.415

(3) การศึกษาระดับปริญญาตรี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเมินว่าหน่วยงานของตนเองมีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถึง 5.723 เท่าเพราะค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 5.723

(4) การศึกษาระดับปริญญาโท บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ประเมินว่าหน่วยงานของตนเองมีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถึง 6.882 เท่า เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 6.882

(5) การศึกษาระดับปริญญาเอก บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเมินว่าหน่วยงานของตนเอง มีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีถึง 13.195 เท่า เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 13.195

(6) ทศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับคณะ/หน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 1.071 หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีทศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบาย

มหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับคณะ/หน่วยงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน บุคลากรประเมินว่าหน่วยงานของตนเองมีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มขึ้น 1.071 หน่วย

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ทั้ง 6 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า ผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับอิทธิพลสูงสุดจาก ทศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับคณะ/หน่วยงาน (Beta=0.320) รองลงมาคือ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกของบุคลากร (Beta=0.299) บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ (Beta=0.231) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Beta=0.257) การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีของบุคลากร (Beta=0.169) และการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทของบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขต่ำสุด คือ (Beta=0.168) ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์อธิบายผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอธิบายได้ร้อยละ 17.4 ( $R^2=0.174$ ) (ตารางที่ 2)

### บทสรุปและอภิปรายผล

ผลวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัย ที่ประเมินโดยตัวอย่าง อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 57.8 ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทบุคลากรที่ลูกจ้างประจำ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก และทศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับคณะ/หน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลวิจัยข้างต้น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรหากระบวนการหรือกลไกเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ขององค์กร ขณะเดียวกันก็ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะประเมินหน่วยงานของตนเองว่า มีผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เพื่อส่งเสริมและพัฒนา สร้างผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ได้อย่างเหมาะสมได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ควรสร้างกระบวนการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเห็นถึงผลการดำเนินงานตามนโยบายองค์กรแห่ง

ความสุขขององค์กรตนเองด้วย ซึ่งอาจจะต้องดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในองค์กรต่อไป

#### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยกับงานวิจัยนี้

และขอขอบพระคุณ คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนให้ดำเนินการวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงกับกลุ่มตัวอย่างที่กรุณาตอบแบบสอบถามของโครงการวิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรที่ทำหน้าที่ประสานงานให้กับโครงการวิจัยระดับคณะ/หน่วยงาน ทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลงได้อย่างดี

#### เอกสารอ้างอิง

- กกรกร ขลายรัมย์, & อธิวัฒน์ เจียวิวัฒน์กุล. (2554). ความสุขมวลรวมของคนทำงาน. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2557, จาก [http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008\\_Article.php?Article=100&Hit=y](http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y)
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). **ดัชนีชี้วัดความสุข**. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2557, จาก <http://www.sdhabhon.com/withyouwithUBU/EvaluationForm-HappinessIndices.pdf>
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. (2552). องค์กรแห่งความสุข. **Productivity Corner**, 9(111), 7.
- ชุดิภาญจน์ เปาพวย. (2553). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. **หมอชาวบ้าน**, 30(349), 18-25.
- แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). **รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน บริษัทไออาร์พีซี (มหาชน)**. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2557, จาก [http://www.exmba.buu.ac.th/Research%202556/Research\\_Rayong/MBA2%20RY/53730119/index.html](http://www.exmba.buu.ac.th/Research%202556/Research_Rayong/MBA2%20RY/53730119/index.html)
- พรณรงค์ ว่องสุนทร. (2555). **ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย)**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2554). **แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2555-2560**. ขอนแก่น: ฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. **Varidlian E-Journal**, 6(2), 501-513.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญศิริธนะ, & วรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ. (2556). **123 คู่มือการเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- สุชาติ ประเสริฐรัฐสินธุ์. (2538). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2550). **คู่มือความสุข 8 ประการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. ค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2557, จาก <http://www.cscnewact.com/Publications.aspx>
- อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 4(ฉบับพิเศษ), 73-85.
- George, D., & Mallery, P. (2003). **SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.)**. Boston: Allyn & Bacon.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect. **Psychological Bulletin**, 131, 803-855.
- National Heart Foundation of Australia. (2011). **Health workplace guide**. Retrieved March 20, 2014, from <http://www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf>

#### ตารางที่ 1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

สภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	122	31.2
พณ.มหาวิทยาลัย	126	32.2
พณ.ราชการ	17	4.3
ลูกจ้างประจำ	32	8.2
พณ.หน่วยงานในกำกับ	17	4.3
ลูกจ้างชั่วคราว	77	19.7
<b>รวม</b>	<b>391</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร (ต่อ)

สภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	149	40.7
5-10 ปี	44	12
11-15 ปี	19	5.2
16-20 ปี	52	14.2
มากกว่า 21 ปี	102	27.9
<b>รวม</b>	<b>366</b>	<b>100.0</b>
Mean=12.8 ปี Median=10.0 ปี S.D.=10.5 Min=0.1 ปี Max=36.0 ปี		
<b>ตำแหน่งงานหลัก</b>		
สายวิชาการ	91	23.0
สายสนับสนุน	304	77.0
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.0</b>
<b>สายวิชาการ</b>		
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
อาจารย์	50	54.9
ผศ.	29	31.9
รศ.	11	12.1
ศาสตราจารย์	1	1.1
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100.0 (91)</b>
<b>ตำแหน่งทางการบริหาร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
คณบดี/ผอ.กอง /ศูนย์/สถาบัน/สำนัก	1	2.1
รองคณบดี/รองผอ.กอง/ศูนย์/สถาบัน/สำนัก	11	23.4
หัวหน้าภาควิชา	6	12.8
ประธานหลักสูตร	6	12.8
กรรมการบริหารหลักสูตร	22	46.8
เลขานุการคณะ/ศูนย์/สถาบัน/สำนัก	1	2.1
<b>รวม (จำนวนการตอบ)</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>
<b>สายสนับสนุน</b>		
<b>ตำแหน่งงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
หัวหน้ากลุ่มงาน	9	3.0
หัวหน้างาน	19	6.3
เชี่ยวชาญ	2	0.7
ชำนาญการ	41	13.5
ชำนาญการพิเศษ	13	4.3
ปฏิบัติการ	220	72.4
<b>รวม</b>	<b>304</b>	<b>100.0</b>
<b>ทัศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น</b>		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ต่ำกว่า 10 คะแนน)	1	0.3
ไม่เห็นด้วย (10-18 คะแนน)	4	1.0
เห็นด้วย (19-27 คะแนน)	201	49.9
เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ตั้งแต่ 28 คะแนนขึ้นไป)	197	48.8
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100.0</b>
Mean=28.1 คะแนน, Mode=27.0 คะแนน, S.D.=3.7, Max=36.0 คะแนน, Min=4.0 คะแนน		
<b>ผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น</b>		
ระดับน้อยที่สุด (ต่ำกว่า 53 คะแนน)	0	0.0
ระดับน้อย (53-104 คะแนน)	4	1.0
ระดับมาก (105-156 คะแนน)	166	41.2
ระดับมากที่สุด (ตั้งแต่ 157 คะแนนขึ้นไป)	233	57.8
<b>รวม</b>	<b>403</b>	<b>100.0</b>
Mean=159.4 คะแนน, S.D.=16.8, Max=198.0 คะแนน, Min=79.0 คะแนน		

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัย	b	Beta	P-value
<b>กลุ่มที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>			
1. อายุ	0.331	0.207	0.053
2. จำนวนสมาชิกวัยฟิงฟิงในครอบครัว	-0.160	-0.012	0.830
3. การมีโรคประจำตัว <sup>(1)</sup>	-0.975	-0.028	0.610
<b>กลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน</b>			
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	-0.402	-0.257	0.041
5. ตำแหน่งงานหลักสายสนับสนุน <sup>(2)</sup>	1.153	0.030	0.742
6. บุคลากรประเภทข้าราชการ <sup>(3)</sup>	2.411	0.068	0.533
7. บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย <sup>(3)</sup>	-1.433	-0.040	0.607
8. บุคลากรประเภทพนักงานราชการ <sup>(3)</sup>	0.909	0.010	0.859
9. บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ <sup>(3)</sup>	15.415	0.231	0.002
10. บุคลากรประเภทพนักงานหน่วยงานในกำกับ <sup>(3)</sup>	6.635	0.082	0.167
11. การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี <sup>(4)</sup>	5.723	0.169	0.049
12. การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท <sup>(4)</sup>	6.882	0.168	0.049
13. การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก <sup>(4)</sup>	13.195	0.299	0.007
<b>กลุ่มที่ 3 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง</b>			
14. จำนวนบุคลากรของคณะ/หน่วยงาน	0.000	0.047	0.417
15. ทัศนคติต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับคณะ/หน่วยงาน	1.071	0.320	0.000
<b>ค่าคงที่</b>	<b>116.651</b>		
R Square=0.174 F=4.234 Sig.of F=0.000 N=317			

หมายเหตุ: กลุ่มอ้างอิงของตัวแปรหุ่น

(1) กลุ่มอ้างอิง คือ ผู้ที่ไม่มีโรคประจำตัว

(2) กลุ่มอ้างอิง คือ ตำแหน่งงานหลักสายวิชาการ

(3) กลุ่มอ้างอิง คือ บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว

(4) กลุ่มอ้างอิง คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี