

องค์กรแห่งความสุขของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
The organization of happiness of the Faculty of Social Administration,
Thammasat University

พิชญา พึ่งทอง*
Pichaya Phuengthong*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการศึกษา เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงความสุขในชีวิตและครอบครัวของ บุคลากร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานภายในองค์กร

มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 2) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างในการ วิจัยคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.88 เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาแบบบรรยายลักษณะตัว แปรต่างๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานภายในองค์กรของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.68, S.D.=0.30) และผลการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.83, S.D. =0.51)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร 10200

Faculty of Social Administration of Thammasat University, Bangkok,10200

* Corresponding author: E-mail: pichaya_sctu@hotmail.com

Abstract

This research titled “The organization of happiness of Faculty of Social Administration, Thammasat University” aimed to study the level of happiness of staff concerning work, organizational commitment, and happiness in life and family that affect employee happiness at work.

The purpose of this research was 1) to study the quality of happiness at work of a staff of the Faculty of Social Administration and 2) to study the organizational commitment of the staff of the Faculty of Social Administration. The study was survey research, and the participants were 60 instructors and supporting staff in the Faculty of Social Administration, Thammasat University, in the fiscal year 2021. The research instrument used in collecting the data was a five-point Likert scale questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.88. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics to describe the frequency, percentage, mean, and standard deviation variables.

The study found that happiness in working within the organization of personnel The overall image was at a high level ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.30) and the results of the study of engagement towards the organization found that the overall image was at a high level ($\bar{x} =3.83$, S.D. =0.51).

Keywords: happiness at work, organization of commitment

หลักการและเหตุผล

องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของความสุขในการทำงาน และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน ให้มีความสำคัญในงานทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับองค์กร หน่วยงานทุกภาคส่วนให้ความสนใจและมีมาตรการส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในสถาบันการศึกษาก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเช่นกัน นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเริ่มเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” มีอิสระและเสรีภาพในทางวิชาการ การดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดและดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และเรื่องอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ ในปี พ.ศ.2551 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551, 2551) เพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มนิยามคำว่าพนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษา และได้กำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ โดยได้แบ่งพนักงานออกเป็น ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พนักงานของมหาวิทยาลัยแต่ละตำแหน่ง อยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พนักงานจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการแตกต่างกันไป สถานภาพของบุคลากร ภาระงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและอาจทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความสุขในการทำงาน หมกขี้ขลาดและกำลังใจในการทำงานได้

จากสถานการณ์ดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาไทยไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดที่ขับเคลื่อนสถาบันให้คงอยู่และเติบโตเท่าทันการเปลี่ยนแปลงก็คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนขององค์กร การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรนั้น จึงไม่ได้จำกัดอยู่ที่การส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานในด้านใดด้านหนึ่ง แต่จะต้องครอบคลุมในทุกด้านเพื่อทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสุข มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557) หากบุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรก็จะก่อให้เกิดความทุ่มเท ความรักความผูกพันในองค์กร และพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จและยั่งยืน สามารถแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ได้ และขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร หากองค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี จะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็น

เลิศ เข้มแข็ง และเติบโต แต่ถ้าบุคลากรภายในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะก่อให้เกิดผลเสียหายกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียบุคลากร บุคลากรไม่ตั้งใจทำงาน งานไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณ สูญเสียเวลา เกิดความไม่ต่อเนื่องในการบริหารงานภายในองค์กร

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเช่นเดียวกัน มีนโยบายการบริหารงานด้านบุคคลและได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกๆ ปีงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณด้านการบริหารจัดการงานบุคคล อาทิเช่น การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การจัดงานปีใหม่และงานประเพณีในรูปแบบโครงการ/กิจกรรม บางกิจกรรมจัดร่วมกับมหาวิทยาลัย เช่น งานกีฬาบุคลากร งานวันสำคัญต่างๆของมหาวิทยาลัย แต่โครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเหล่านั้น ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่าตอบสนองความต้องการพื้นฐานบุคลากรในองค์กรได้มากนักน้อยเพียงใด ทำให้เกิดความรู้สึกที่ติดองค์กรและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ ประกอบกับคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ไม่เคยทำการศึกษาความสุขในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีทักษะและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนว่าบุคลากรภายในองค์กรมีพฤติกรรมในการแสดงออกผ่านความรู้สึกความพึงพอใจระดับใด ต่อความสุขและความผูกพันภายในองค์กร มีด้านใดบ้างที่ควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน และผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขด้านใดบ้าง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรว่ามีความสุขในการทำงานหรือไม่อย่างไร และมีความสุขอยู่ในระดับใด มีด้านใดบ้างที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น และประเด็นเรื่องใดบ้างที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ความสุข 8 ประการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ [สสส.], 2552) และ Happinometer ตัวชี้วัดความสุข 9 มิติ ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ซึ่งประกอบด้วยมิติ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านการหาความรู้ใ้รู้ดี (Happy Brain) ด้านคุณธรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านการงานดี (Happy Work life) มาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ รวมถึงการวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เพื่อนำข้อค้นพบเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิธีการศึกษา

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 97 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 54 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 43 คน ประชากรที่ใช้ศึกษามีจำนวนแน่นอน (Finite population) จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 78 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลที่จัดเก็บได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 60 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะงานและการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 37 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้กำหนดเป็นตัวแปรต้น จำนวน 71 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้กำหนดเป็นตัวแปรตาม จำนวน 14 ข้อ ใช้เครื่องมือวัดตามแนวทาง Happy 8 ประการ ของสำนักงานสนับสนุนสุขภาพองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และชุดเครื่องมือ Happinometer 9 มิติ ของคณะนักวิจัยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open ended)

แบบสอบถาม ส่วนที่ 2- ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

และมีเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความว่า	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด

นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับบุคลากรคณะอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4 ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.88 มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามได้จริง

ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนมิถุนายน 2564

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ การหาความถี่ (frequencies) ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ (percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาจากข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 85 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนวิชาการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.71, S.D.=0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญต้องใช้ความสามารถหลายด้านก็จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ (\bar{x} =4.01, S.D.=0.70) รองลงมาตามลำดับ คือ รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบอยู่มีความหลากหลาย (\bar{x} =3.88, S.D.=0.97) และ ภาระงานที่มีความหลากหลายทำให้รู้สึกว่าเป็นประโยชน์ (\bar{x} =3.82, S.D.=0.69) ส่วนผลการศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.42, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงาน (\bar{x} =3.80, S.D.=0.81) ห้องทำงานโต๊ะทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (\bar{x} =3.65, S.D.=0.87) และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขและสบายใจ (\bar{x} =3.63, S.D.=0.78) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุข

ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.68, S.D.=0.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณธรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) (\bar{x} =4.21, S.D.=0.59) รองลงมา

ตามลำดับ คือ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (\bar{x} =4.20, S.D.=0.62) ด้านการหาความรู้ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (\bar{x} =3.90, S.D.=0.58) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) (\bar{x} =3.89, S.D.=0.58) ด้านสังคมดี (Happy Society) (\bar{x} =3.81, S.D.=0.37) ด้านสุขภาพดี (Happy

Body) (\bar{x} =3.78, S.D.=0.53) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) (\bar{x} =3.67, S.D.=0.59) และด้านการทำงานดี (Happy Work life) (\bar{x} =3.52, S.D.=0.47) ส่วนด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) (\bar{x} =3.29, S.D.=0.47) อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวม (n=60)

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.78	0.53	มาก
2. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	3.89	0.58	มาก
3. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.67	0.59	มาก
4. ด้านการหาความรู้ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.90	0.58	มาก
5. ด้านคุณธรรม จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.21	0.57	มาก
6. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.29	0.47	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.20	0.62	มาก
8. ด้านสังคมดี (Happy Society)	3.81	0.37	มาก
9. ด้านการทำงานดี (Happy Work life)	3.52	.47	มาก
สรุปรวม	3.68	0.30	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.83, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ การจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียถึงองค์กร (\bar{x} =4.26, S.D.=0.63) จะใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (\bar{x} =4.13, S.D.=0.70) จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ (\bar{x} =4.03, S.D.=0.58) การยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ (\bar{x} =4.01, S.D.=0.77) เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (\bar{x} =3.95, S.D.=0.72) เมื่อได้รับ

มอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายจะเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน (\bar{x} =3.91, S.D.=0.72) มีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหโดยไม่เพิกเฉย (\bar{x} =3.81) คิดว่า องค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่ดี ภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี้ทำให้ชีวิตมั่นคง (\bar{x} =3.81, S.D.=0.79) มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน (\bar{x} =3.78, S.D.=1.10) คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ (\bar{x} =3.76, S.D.=0.76) ยินดีและเต็มใจถ้าหากบางครั้งได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด (\bar{x} =3.71, S.D.=0.88) ทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จก็จะทำงานกว่าจะสำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว (\bar{x} =3.65, S.D.=1.27) ตามลำดับ และรายข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความคิดว่องค์กรของตนเองให้ในสิ่งที่ตนต้องการมากกว่า

องค์กรอื่นๆ (\bar{x} =3.45, S.D.=0.89) สมัครงใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานหรือ

โอนย้ายไปอยู่ที่อื่นๆ และได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า (\bar{x} =3.33, S.D.=1.06) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวม (n=60)

ความผูกพันองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.70	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน	3.91	0.72	มาก
3. ท่านทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำจนกว่าจะสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	3.65	1.27	มาก
4. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.95	0.72	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย	3.81	0.67	มาก
6. ท่านจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	4.03	0.58	มาก
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่การทำงานที่นี้ทำให้ชีวิตท่านมั่นคง	3.81	0.79	มาก
8. ท่านคิดว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ	3.76	0.76	มาก
9. ท่านจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร	4.26	0.63	มาก
10. ท่านยินดีและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ	4.01	0.77	มาก
11. ท่านยินดีและเต็มใจ หากบางครั้งที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	3.71	0.88	มาก
12. ท่านสมัครงใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นๆ และได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.33	1.06	ปานกลาง
13. ท่านมีความคิดว่ องค์กรของท่านให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ	3.45	0.89	ปานกลาง
14. ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน	3.78	1.10	มาก
สรุปรวม	3.83	0.51	มาก

สรุปผลการวิจัย

ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านการหาความรู้ ใ้รู้ดี (Happy Brain) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านการงานดี (Happy Work life) ตามลำดับ ส่วนด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะ

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ จะใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่

ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบก็เต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน มีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเองและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย, คิดว่าองค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่ดีมีความภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคง, มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน, คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ, มีความยินดีและเต็มใจหากบางครั้งได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด, ทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จก็จะทำจนกว่าจะสำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว, มีความคิดว่าองค์กรของตนเองให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ, ตามลำดับ ส่วนรายชื่อ บุคลากรสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นๆ และได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก สอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 ของ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) พบว่า คะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.62 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ระดับ HAPPY หรือระดับ ความสุขตามเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน)

จากงานศึกษาวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีเจตคติที่ดีในการทำงานระดับหนึ่งพอใจในงานที่รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อตนเองมีคุณค่า งานที่

รับผิดชอบส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน และอาจเป็นผลที่เกิดจากแนวนโยบายการบริหารองค์กรของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ที่ให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคล ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในสายงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรให้ความรู้สึกอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน คือ ด้านคุณธรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul), ด้านครอบครัวดี (Happy Family), ด้านการหาความรู้ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain), ด้านน้ำใจดี (Happy Heart), ด้านสังคมดี (Happy Society), ด้านสุขภาพดี (Happy Body), ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านการทำงานดี (Happy Work life) มีเพียงด้านเดียวที่ให้ความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีเจตคติที่ดีที่มีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนได้กระทำในปัจจุบัน มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความภาคภูมิใจในการตอบแทนผู้มีพระคุณ ให้ความช่วยเหลือให้การอุปการะ มีความศรัทธาต่อศาสนาและร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาของตน มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน รู้จักยอมรับและขอโทษเมื่อเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกระทำ ความผิด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า ด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการสำรวจสุขภาพบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ของ กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และ จันทร์จิรา สมตัว (2557) พบว่า ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 79.33 คะแนน แปลว่ามีความสุขมาก

และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุเทน หินอ่อน (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ 2563 พบว่า มิติความสุขจิตวิญญาณดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวิรัชต์ เมฆบัณฑิตกุล (2562) เรื่อง การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน (Happinometer) เพื่อการจัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร พบว่า มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุข 70.87 คะแนน

2) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความสุขกับการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเองและความสัมพันธ์กับครอบครัว ได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี มีความสนิทสนมกับสมาชิกในครอบครัวและไม่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรไม่มีเรื่องรบกวนจิตใจและส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภายในคณะฯ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัวของบุคลากร มีความยืดหยุ่นเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ผ่อนปรนการขาด ลา มาสายในกรณีบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวประสบเหตุร้ายภัยพิบัติต่างๆ หรือเจ็บป่วย และในส่วนของมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสถาบันครอบครัวในรูปแบบกิจกรรมประเพณีโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวบุคลากรเข้าร่วมได้ เช่น งานทอดกฐินประจำปีของมหาวิทยาลัย, การมอบทุนการศึกษาสำหรับบุตรบุคลากรที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมค่ายฤดูร้อนสำหรับบุตรหลานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

3) ด้านการหาความรู้ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความสนใจพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน เข้าร่วม

อบรม/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง มีวินัยในการทำงานและตรงต่อเวลา และสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจแก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับการบริหารงานของผู้บริหารคณะฯ โดยฝ่ายงานบริหารบุคคล มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมและงบประมาณประจำปี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าของบุคลากร และสอดคล้องกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และงานบริหารวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ที่มีนโยบายสนับสนุนงบประมาณรองรับสำหรับบุคลากรทุกสายงาน ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

4) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีเจตคติที่ดีมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนได้กระทำต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เอื้ออาทรต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) เรื่อง ความสุขความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ด้านน้ำใจดีอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับสรุปผลเบื้องต้นการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศ ด้านน้ำใจดีอยู่ในระดับ Happy หรือ ระดับความสุขตามเป้าหมาย

5) ด้านสังคมดี (Happy Society) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม มีความพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น มีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและ

สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนของตนเองได้ ประกอบกับผู้บริหารคณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์กับคณะอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ร่วมจัดกิจกรรมตามประเพณีไทยกับชุมชนโดยรอบ และบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย จัดประชุมบุคลากรภายในคณะฯ เพื่อสร้างโอกาสในการพบปะพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อบุคลากรประสบปัญหา มีข้อขัดแย้งระหว่างกันผู้บริหารคณะฯ สามารถหาวิธีการประนีประนอมปรับความเข้าใจกันได้

6) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความพึงพอใจกับสุขภาพร่างกายของตนเอง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมที่จะทำงาน มีเวลาในการพักผ่อนนอนหลับเพียงพอต่อวัน รับประทานอาหารหลักครบ 3 มื้อต่อวัน และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดให้โทษต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเอาใจใส่ต่อสุขภาพของตนเอง มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดีพร้อมที่จะทำงาน และทราบว่าปัญหาสุขภาพจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตในหน้าที่การงานและครอบครัว ประกอบกับผู้บริหารคณะฯ มีแผนและนโยบายสนับสนุนส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึง จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้กับบุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมกีฬาบุคลากรภายในและองค์กรภายนอกคณะฯ สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) เรื่อง โครงการจัดทำคู่มือสำรวจสุขภาพระดับองค์กรแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน ได้ให้แนวคิดที่ว่า ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจของคนวัยทำงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานและผลงาน การเจ็บป่วย ขาดการปฏิบัติงาน ค่ารักษาพยาบาล จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในการสูญเสียกำลังคน งาน และงบประมาณ องค์กรที่เอาใจใส่เรื่องสุขภาพของบุคลากร

จะเกิดการพัฒนาระบบการผลิตที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

7) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความพึงพอใจกับงานและภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ มีวิธีผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา สามารถจัดการแก้ไขปัญหานั้นๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายจากงานประจำ มีเวลาอยู่กับครอบครัว หากบุคลากรคณะฯ ไม่มีวิธีการผ่อนคลายความเครียด จะส่งผลต่อตนเองและหน้าที่การงานที่รับผิดชอบให้เกิดความเสียหายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้คำอธิบายว่า ความเครียดหรือความวิตกกังวลจะเกิดขึ้นกับกลุ่มคนทำงานที่ใช้เวลาอยู่กับงานมากเกินไป และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ และจะมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีภาวะเครียด ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตและการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

8) ด้านการงานดี (Happy Work life) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในงาน งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ งานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาได้ ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ผู้บริหารคณะฯ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเหมือนพี่น้อง และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือนค่าจ้างประจำปีด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ที่มุ่งเน้นให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เพราะถือว่าคนทำงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีปัญหาหนี้สินและรู้สึกว่าการทำงานชำระหนี้เป็นภาระ และรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนไม่สมดุลกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่าย ไม่มีแผนการลงทุน และการออมที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชา วิทยาภรณ์ (2559) เรื่อง กระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การเกิดหนี้สินมีมูลเหตุ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้านที่ดิน ที่อยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะการดำรงชีวิต 2) ด้านค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการโดย เป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทาง เศรษฐกิจ และค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้าน หูรุกร และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวข้องบายมุข และสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มิติสุขภาพเงินดี ได้คะแนนเฉลี่ย 50.70 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ พิระศิลป์ รัตน์ธีรฤกร (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาโลมา กองสวัสดิ์ (2563) เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ เปมิกา สังข์ขรณ์ และคณะ (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ทักษิณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อลิษา สุขปิติ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป และสอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเพื่อสร้างผลการดำเนินงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3) การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร

จากงานศึกษาวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่บุคลากรให้ความรู้สึกอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ คือ การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร ใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ล่วงทันเวลา เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทาง

เสียหายก็จะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจ ในทางที่ถูกต้อง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจาก งานที่รับผิดชอบก็จะเต็มใจทำโดยไม่เกี่ยงงาน มีความรู้สึก ว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเองและ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขโดยไม่เพิกเฉย มีความ ภาครัฐมีใจที่ได้ทำงานในองค์กรและเชื่อว่าการทำ งานที่ องค์กรนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคง มีความแน่นอนที่จะ ปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ มีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และประชาชนทั่วไปยอมรับ และมีความยินดีและเต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด

ทั้งนี้ มีเพียงสองข้อที่ให้ความรู้สึกอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ 1) การสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ๆ โดยได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และ 2) มีความเห็นว่ องค์กรของตนให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ อาจ เป็นเพราะบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงาน ด้วยความยากลำบาก มีความรู้สึกว่ งานที่ตนเอง รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่ คุ้มค่าต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ และอีกปัจจัยหนึ่งอาจเป็น สาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่คณะ จัดสรรให้ไม่เท่าเทียมกับคณะฯ อื่นภายในมหาวิทยาลัย เดียวกัน และความไม่เท่าเทียมกันในการส่งเสริมทุน สนับสนุนการพัฒนาตนเองระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะฯ สอดคล้องกับ การศึกษาของ ซาโลมา กองสวัสดิ์ (2563) เรื่อง ความ ผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ทักษิณ พบว่า การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร จะต้องสนับสนุนบุคลากรในปัจจัยโอกาสและ การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทัดทรวง ทิมบุญธรรม (2559, อ้างถึงใน ซาโลมา กองสวัสดิ์, 2563)) เรื่อง ปัจจัยผูกพัน ของชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศ ไทย พบว่า องค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจในปัจจัยงานที่ทำหายและผลตอบแทนที่ได้รับ จากการ ทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิสา

อินทนูพัฒน์ และคณะ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า จะต้องสนับสนุนปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่ และงาน ที่ทำหาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยู่กับ องค์กรต่อไปรวมถึงการกระตุ้นจิตใจในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถอันเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงาน ของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 1 ด้านคุณธรรม จิตวิญญาณดี (Happy Soul) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ใน เรื่องการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการให้ ทาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา โดยจัดกิจกรรมเพื่อสังคมบำเพ็ญ ประโยชน์ จิตอาสา เพื่อเรียนรู้การเป็นผู้ให้ การ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และรณรงค์เชิญชวนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่ ถือเป็นวันลา

ลำดับที่ 2 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า การทำกิจกรรม ร่วมกันกับคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ควรพิจารณาภาระงาน เวลาในการ ปฏิบัติงานไม่ให้กระทบเกินเวลาส่วนบุคคลของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลา นอกเหนือจากเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกัน

2) ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและสมาชิกในครอบครัว โดยให้ สมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมงานที่คณะจัดขึ้น เช่น งาน เทศกาลประเพณีไทยประจำปี งานเกษียณอายุราชการ ที่สถานศึกษาภายนอกสถานที่

ลำดับที่ 3 ด้านการหาความรู้ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ควรปรับเพิ่มงบประมาณสนับสนุน ค่าธรรมเนียมการพัฒนาตนเองแก่บุคลากร ให้ครอบคลุมเพียงพอในแต่ละหลักสูตรที่บุคลากรสนใจเข้าร่วม และรณรงค์/สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2) ควรจัดทำแผนปฏิทินการอบรมประจำปี ภายในคณะฯ บุคลากรทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ และใช้ประโยชน์จากการอบรมได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 4 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า การพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อการแลกเปลี่ยนปัญหาและการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นและครอบคลุมทั่วถึงต่อบุคลากรทุกศูนย์การศึกษา เช่น การสัมมนา/ประชุมในระบบออนไลน์ เดือนละครั้ง

2) ควรจัดกิจกรรมในฝ่ายงาน/หน่วยงานอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีและรับรู้เรื่องราวในชีวิตประจำวัน รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงาน และแสดงความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือแนะนำแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง หรือชื่นชมยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ ทั้งกับตนเองและบุคคลในครอบครัว

ลำดับที่ 5 ด้านสังคมดี (Happy Society) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสังคมไทย ทุกวันนี้มีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ควรส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมเชิงบวกหรือกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

2) ควรสร้างจิตสำนึกหน้าที่พลเมือง เคารพกฎหมาย สิทธิมนุษยชน ศีลธรรมจรรยาบรรณที่พึงประสงค์

ลำดับที่ 6 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีเวลาในการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างและให้ตระหนักถึงผลดีของการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดโครงการ/กิจกรรมออกกำลังกายแบบต่อเนื่อง (แอโรบิค โยคะ เล่นอุปกรณ์ฟิตเนสในโรงยิมมหาวิทยาลัย) หลังเวลาเลิกงานทุกวันทำการ วันจันทร์ – วันศุกร์ วันละ 1 ชั่วโมง

2) จัดโครงการ/กิจกรรม วอล์คแอนด์มินิมาราธอนประจำปี

ลำดับที่ 7 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ในหนึ่งสัปดาห์ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน และให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบต่อร่างกายในการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดสัมมนาเรื่องสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงภาวะภัยเงียบที่เกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ

2) ควรสำรวจภาระงานและงานที่มอบหมายมีปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานหรือไม่ งานที่มอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติกระทบกับเวลาส่วนตัวของบุคลากรหรือวันหยุดราชการหรือไม่ และหาแนวทางแก้ไข

ลำดับที่ 8 ด้านการทำงานดี (Happy Work life) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรพิจารณาปรับปรุง เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมเพียงพอต่อความจำเป็นในสุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงรายการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านสุขภาพของบุคลากรให้

ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย และเพิ่มงบประมาณทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน

ลำดับที่ 9 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีปัญหาหนี้สินและเห็นว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ เป็นภาระมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีแนวทาง ดังนี้

1) จัดกิจกรรมให้ความรู้การทำบัญชีครัวเรือน และจัดอบรมส่งเสริมอาชีพที่หลากหลายเพื่อเพิ่มรายได้

2) จัดทีมที่ปรึกษาเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของบุคลากรภายในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ 1) การสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ๆ โดยได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และ 2) บุคลากรมีความเห็นว่างค์กรของตนให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความมั่นคงทางการเงินและผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้แก่บุคลากร และเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงทางการเงินในชีวิตการทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข และผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร กำหนดภาระงานที่เหมาะสม จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน

1) ควรพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสัญญาจ้าง จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ทบทวนปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม

2) ควรจัดทำแผนความก้าวหน้าและแผนพัฒนารายบุคคลให้กับบุคลากรทุกระดับ มีระบบส่งเสริมสนับสนุนและติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการทดลองจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดความสุขและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ และประเมินผล เพื่อศึกษาพฤติกรรมและความเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ กองทุนวิจัยคณะสังคม-สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2563 ประเภททุนวิจัยสถาบันและขอขอบคุณ บุคลากรคณะสังคม-สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และ จันทร์ธิดา สมด้วง. (2557, 1 กันยายน). *การสำรวจสุขภาพบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556*. บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น.
<http://203.157.71.148/hpc7data/Res/ResFile/2560004401.pdf>
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาพก้าวไปเป็น Happy Workplace*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). แอทโพร์พรีนธ์.
- ชาโลมา กองสวัสดิ์. (2563). ความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 9(3), 83-96.

- อิฐริชต์ เมฆบัณฑิตกุล. (2562). *การใช้ประโยชน์จาก ผลการประเมิน (Happinometer) เพื่อการจัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร*. [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. ศูนย์บริการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <http://203.157.184.6/bookalakorn/fileupload/127Happinometer%20analyst.pdf>
- เปมิกา สังข์ขรณ์, วัลลยา ธรรมอภิบาล, และ นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(1), 132-143.
- ปรีชา วิทยาภรณ์. (2559). *กระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2564, 19 ธันวาคม). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/57>
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 36-43.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญศิริธนะ, และ วรณภา อาเรีย. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ธรรมดาเพรส. https://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2015051111035491.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562). (2561, 1 กันยายน). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/upload_file_pdf/2023/20230505230846_42914.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560, 29 ธันวาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. สำนักงานรัฐมนตรี https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สุธิสา อินทนูพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, และ ศุภาพร โนนชนะ. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์*. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ*, 4(2), 15-25.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อุเทน หินอ่อน. (2563). *คุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 9(3), 196-205.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].