

องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

**Happy workplace: A Case study of supporting staff
at Suranaree University of Technology, Nakhaon Ratchasima**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เก็บรวบรวมข้อมูล 278 ชุด โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ แล้ววิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Samples T-test สถิติ One – Way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 278 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี มีสถานภาพ โสด อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี ตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงานสำนักอธิการบดี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท โดยผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีน้ำใจงาม รองลงมา มีคุณธรรม ด้านมีสังคมดี ด้านมีครอบครัวที่ดี ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีการหาความรู้ ด้านมีการผ่อนคลาย และด้านรู้จักใช้เงินให้ ตามลำดับ ทดสอบความแตกต่าง พบว่า ด้านเพศและหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่าง มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน (ปี) ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานมีระดับองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, องค์กรแห่งความสุข, พนักงานสายสนับสนุน

Abstract

This study aimed at comparing a happy workplace of supporting staff at Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima which have different personal factors. The data were collected from 278 staff by using an online questionnaire. Then, the data were analyzed by using frequency, percentage, mean scores, standard deviation, Independent Samples T-test and One – Way ANOVA. The result was significantly different (p -value = .05). The result after using multiple comparisons of Fisher's Least Significant Difference (LSD) also showed that 278 staff were mostly female between 25-34 years old with Bachelor Degree, single, 1-5 years of working experience in the operator level under Dean's office division and their average income was 10,000 – 25,000 Bath. Overall result found that, the level of happy workplace of supporting staff at Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima was rated at the high level as follows respectively which were Generosity, Morality, Good society, Happy family, Good health, Further knowledge development, Relaxation and Financial managing. Regarding to the differences between gender and division showed no different in Work efficiency. Regarding to age, education level, marital status, work experience(year), job position and average income were significantly different (p -value = .05). Executives should focus on Happy Workplace policy by supporting and developing the understanding of the policy in order to increase company's happiness in long term.

Keywords: Personal factor, Happy Workplace, Supporting Staff

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” แห่งแรกของประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2533 มีระบบบริหารงาน ที่แตกต่างจากระบบราชการ ที่มุ่งจัดการเรียนการสอน การวิจัย และผลิตบุคลากรชั้นสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ ที่ต้องเร่งปรับตัวและพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน ภายใต้การถูกรับลดงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้พนักงานสายสนับสนุนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาต้องเข้ารับระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยสำนักงาน

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งปี 2563 ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับคะแนนการประเมินระดับ C ไม่ผ่านการประเมิน ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างมาก ทำให้พนักงานสายสนับสนุนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและเกิดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มหาวิทยาลัยมีนโยบายทำงานที่บ้าน (Work From Home) ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน เกิดความไม่สะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เช่น จำนวนคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กที่มีจำกัด ไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานสายสนับสนุนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น กลายเป็นอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน จากความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาคำตอบและนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในการจัดการองค์การแห่งความสุข ให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างองค์การแห่งความสุขแก่หน่วยงานและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความท้าทายของสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จะมีระดับองค์การแห่งความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล 8 ด้านดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน (ปี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย องค์การแห่งความสุข ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ มีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม มีการผ่อนคลาย มีการหาความรู้ มีคุณธรรม รู้จักใช้เงินเป็น มีครอบครัวที่ดี และมีสังคมดี

ด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจำนวนประชากร 911 คน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาคือ ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม 2564 เป็นระยะเวลา รวม 3 เดือน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งความสุขในการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ไว้ดังนี้

Diener (อ้างถึง จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบและเป็นสุขเป็นผลมาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตอบสนองความต้องการของตัวเองทำให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและผู้อื่น

อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ (2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ทุกคนรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ ปฏิบัติงานโดยปราศจากความรู้สึกที่ตนเองกำลังทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจตอบสนองด้วยการแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกกับงาน ไม่มีความวิตกใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน และมีชีวิตชีวาในการทำงานอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินดาพรรณ รามทอง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 313 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพล

ทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

สายฝน รัตนยัง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปลายปิดกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักงานอธิการบดีตลิ่งชัน และวังท่าพระ จำนวน 143 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามแบบสมบูรณกลับมาก จำนวน 125 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน

อุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4 – 5 ดาว ในเขตอำเภอเมือง จ.ขอนแก่น เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรมระดับ 4 – 5 ดาว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 8 แห่ง โดยแบ่งกลุ่มแบบโควตาตามสัดส่วน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี สมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานในโรงแรมน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนกแม่บ้านและแผนกครัว โดยได้ใช้แนวคิด MapHR สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมุมมองของบุคลากรได้ 3 องค์ประกอบ คือ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข และสุขด้วยผลลัพธ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Tayamane, 1970) ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% จำแนกตามระดับค่าความคลาดเคลื่อน โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะได้พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 278 คน

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

$$= \frac{911}{1 + 911(0.05)^2}$$

$$= 277.95 \approx 278$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบสะดวกหรือสมัครใจ (Convenient or Volunteer Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลพนักงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา และทำการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form พร้อมดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านทางกลุ่มไลน์ส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ฯ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทาง Google Form
3. นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส จัดลำดับข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำเข้าข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเป็นรหัสตัวเลข (Coding) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อทำการประมวลผลข้อมูลสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยส่วนบุคคลกรณีจำแนกด้านเพศ จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test (Independent Sample) สำหรับกรณีจำแนก อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ค่า F - test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคือ องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จากจำนวน 278 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 154 คน) มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี (จำนวน 122 คน) ระดับการศึกษาปริญญาตรีประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (จำนวน 180 คน) มีสถานภาพ โสด (จำนวน 147 คน) อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี (จำนวน 118 คน) ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน (จำนวน 232 คน) หน่วยงานที่สังกัดของส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานสำนักอธิการบดี (จำนวน 210 คน) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท (จำนวน 144 คน)

สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับองค์กรแห่งความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีน้ำใจงาม รองลงมา มีคุณธรรม ด้านมีสังคมดี ด้านมีครอบครัวที่ดี ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีการหาความรู้ ด้านมีการผ่อนคลาย และด้านรู้จักใช้เงินให้ ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านเพศ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่าง มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน (ปี) ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและแนวคิดหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25 – 34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักอธิการบดี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 25,000 บาท มีระดับองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมีน้ำใจงาม และด้านมีคุณธรรม โดยมีด้านที่เหลืออีก 6 ด้าน มีระดับองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมีสังคมที่ดี ด้านมีครอบครัวที่ดี ด้านมีสุขภาพดี ด้านการหาความรู้ ด้านมีการผ่อนคลาย และด้านรู้จักใช้เงินเป็น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ที่อธิบายว่า

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง แนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน โดยอุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4 – 5 ดาว ในเขตอำเภอเมือง จ.ขอนแก่น ได้สรุปผลการวิจัยได้ว่า ประชากรเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี นั้นจะสังเกตเห็นว่า อายุของพนักงานสายสนับสนุน ในช่วงวัยนี้จัดอยู่ในกลุ่มของ Generation Y หรือ Gen Y ตามหลักการแบ่งกลุ่มประชากรด้วยหลักประชากรศาสตร์นี้ เป็นวัยแห่งการสร้างตัว ทำงานเกี่ยวกับประสบการณ์ สร้างฐานะ เป็นกำลังสำคัญขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

Happy Heart การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันของบุคลากร ปัจจัยสำคัญในองค์ประกอบนี้ คือ การให้การช่วยเหลือคนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงานร่วมกัน รวมถึงกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมเพื่อเสริมสร้างการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น

Happy Soul คือ การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต องค์กรควรจัดกิจกรรมการทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาตามเทศกาลต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของคนทุกหน่วยงานในองค์กร

Happy Society คือ สังคมดีและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชน ที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การที่คนในชุมชนมีการให้ความช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน และชุมชนมีความผาสุกสงบสุข ดังนั้น นอกจากการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและความเอื้ออาทรต่อกันแล้ว นโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในองค์กร ก็จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน

Happy Brain คือ การศึกษาหาความรู้และเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ องค์กรจึงควรมีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ การปรับตัวยอมรับสิ่งใหม่ การปรับตัวพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพัฒนาตัวเองตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน

Happy Work-life การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรดี เอื้อต่อการทำงานมีการดูแลด้านสุขอนามัย สวัสดิการ และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีระดับองค์กรแห่งความในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

คณะผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านรู้จักใช้เงินให้เป็น เนื่องจากด้านรู้จักใช้เงินให้เป็น จะมี 3 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดแต่ละเดือนเพียงพอกับรายจ่ายแต่ละเดือน การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ของในปัจจุบันเป็นภาระ และลำดับที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ การมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน ดังนั้นผู้บริหารและคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ได้รับแต่งตั้งควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขให้กับผู้บริหาร พนักงานทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับกับการออมเงินและส่งเสริมการลงทุน โดยเชิญสถาบันการเงินต่าง ๆ เข้ามาให้ความรู้ การชี้แจงการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รูปแบบแผนการลงทุนต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานเพื่อส่งเสริมระดับองค์กรแห่งความสุข ด้านรู้จักใช้เงินเป็น ในประเด็นย่อยเรื่อง การมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *วิถีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข*. วารสารสุขศึกษา. ปีที่ 127 (ฉบับที่ 37).
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2552). *Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ*. ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
- จิราภร ฤกษ์ชนะ (2559), *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์.(2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ณัฐพันธ์ มีมุข (2560), *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพาวรรณ ทองตะหนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจฉรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล, ศิริพร ครุฑทาศ. (2558). *ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ*. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1).
- สายฝน รัตนยัง (2559), *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://lpn.mcu.ac.th/>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- อาภาพร ประนิสอน (2559), *ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรของโรงแรมในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). *ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. Dhammathas Academic Journal. ปีที่ 17 (ฉบับที่ 3).
- Burton, J (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010)

Clement S. Bellet, Jan-Emmanuel De Neve, George Ward. (2020). *Dose employee happiness have an impact on productivity?*