

แนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Happiness and Engagement of Personnel Toward Being a Healthy Organization, Faculty of Public Health

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

ปัทมาภรณ์ อำไพกุล, วท.ม. (Pattamaphon Ampaikun, M.Sc.)¹

ธวัชชัย เอกสันติ, ปร.ด. (Thawatchai Aeksanti, Ph.D.)²

อุษาวดี ไพราม, วท.ม. (Usawadee Pairam, M.Sc.)^{3*}

ธนิดา ผาติเสนะ, ส.ด. (Tanida Phatisena, Dr.P.H.)⁴

อรรถวิทย์ สิงห์ศาลาแสง, ส.ด. (Atthawit Singsalasang, Dr.P.H.)⁵

บุศิพงษ์ สัตยวงศ์ทิพย์, ปร.ด. (Bhuddhipong Satayavongthip, Ph.D.)⁶

Received : April 17, 2024

Revised : June 7, 2024

Accepted : June 11, 2024

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: การวิจัยนี้เพื่อศึกษาด้านความสุข 8 ประการ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกันยายน ปี พ.ศ.2566 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (content analysis) ด้วยการตีความข้อคิดเห็น (discourse analysis) แล้วนำมาเรียบเรียงสรุปและจัดทำข้อมูลให้สมบูรณ์

ผลการวิจัย: ผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.00 มีอายุมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.00 บุคลากรตำแหน่งสายวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 68.00 ด้านความสุข 8 ประการของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58) รองลงมาด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.72) และด้านน้ำใจดี ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.78) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเงินดี ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.66) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.80) โดยเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนแนวทางในการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรสำหรับบุคลากรคือ ควรส่งเสริมการออกกำลังกาย ซึ่งอาจจัดกิจกรรมการออกกำลังกายก่อนการประชุมและหลังเลิกงาน และสนับสนุนการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด การทำบุญในวันพระ รวมถึงควรให้ความรู้ด้านการออมเงิน และให้บุคลากรนำสมาชิกครอบครัวมาร่วมกิจกรรมของคณะด้วย

คำสำคัญ : ดัชนีความสุข, ความผูกพันของบุคลากร, องค์กรสุขภาวะ

¹หัวหน้าสำนักงานคณบดี, ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ³อาจารย์, ^{4,5,6}รองศาสตราจารย์

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

(Faculty of Public Health, Nakhon Ratchasima Rajabhat University)

*ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author)

Email: usawadee.p@nrru.ac.th

Abstract

Objectives: This research aimed to study eight indices of happiness and the promotion and engagement of happiness and engagement among personnel.

Methods: The sample group consisted of staff members of the Faculty of Public Health, working from October 2022 to September 2023. The tools used included questionnaires and interviews. Data were analysed using statistical software to present frequency, percentage, mean, and standard deviation. Additionally, qualitative content analysis was done by discourse analysis to interpret comments, which were then summarized and compiled comprehensively.

Results: The results of this research found that most of the respondents were female (17 persons, accounting for 68.00%). Most have worked for more than 10 years (56.00%). The majority of personnel hold academic positions (68.00%). The overall happiness index of the personnel is at a high level ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67). When considering individual aspects, the top three aspects are: 1) eagerness to learn ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58), 2) spiritual well-being ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.72), and 3) kindness ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.67). The lowest average aspect is financial well-being ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.66). The organizational commitment of personnel is also at a high level, with the highest mean aspect being psychological ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.67), followed by organizational retention ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.80). Comparing organizational commitment between male and female personnel shows no significant statistical difference. The strategies to enhance happiness and engagement among the staff should include promoting exercise, which might involve organizing workout sessions before and during meetings.

And support their self-development through off-site study visits. Activities to reduce stress, such as religious ceremonies on holy days, should also be included. Furthermore, providing knowledge about saving money and encouraging staff to bring their family members to participate in faculty activities are recommended.

Keywords: Happiness, Engagement, Health Organization

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขคือสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคนส่วนใหญ่ใช้เวลากับการทำงานเกือบทั้งชีวิต ดังนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุขจะส่งผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดความเครียดและความขัดแย้งในการทำงาน อันจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (จรรยา ดาสา, 2552) ทั้งนี้สังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องความสุขเพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งสู่การเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เสมอภาคและความเป็นธรรม รวมถึงการมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่ในปัจจุบันพบว่าคนทำงานส่วนใหญ่ขาดความสุขในการทำงาน อาจเนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้สามารถทำงานได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์กรทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจน้อยลง นอกจากนี้ยังพบรายงานสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นของคนทำงานในสำนักงาน และการฆ่าตัวตายเนื่องมาจากมีภาระงานมากขึ้น (Moorhead & Griffin, 2010) ดังนั้นองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุข

เพราะคนในองค์กร คือทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักองค์ประกอบเดียวที่มีชีวิต และเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานทุกระบบ หากองค์กรใดเห็นความสำคัญเข้าใจและเข้าถึงบุคลากรได้อย่างแท้จริง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมที่จะคงอยู่เพื่อสร้างความเติบโตพร้อมกับองค์กรต่อไป (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนสำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร การที่บุคลากรทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกละเมิ จิตใจที่อยากอยู่กับองค์กร ด้วยความเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปตลอด เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กร หากบุคลากรรู้ว่างองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลดีในระยะยาวต่อองค์กร ต้องใช้ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพัน เกิดความสุขต่อองค์กร และจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้มีการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันนั้นเป็นมากกว่าแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร (ลลิตา พิมพการัง, 2552) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องรักษาให้คงไว้

ปัจจุบันนี้องค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน จะเห็นได้จากภายหลังที่ภาครัฐโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ นำแนวนโยบายจากแผนพัฒนาชาติที่มุ่งเน้นเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของคนและเศรษฐกิจ มาจัดทำเป็นกรอบแผนงานย่อย และตามที่สหประชาชาติ (UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของบุคคล เรียกว่า ความสุข 8 ประการ แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ซึ่งองค์กรทั้งหลายสามารถทำให้ความสุขเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ด้วยการสร้างความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ดัชนีความสุข 8 ประการ ดังนี้ สุขภาพดี น้ำใจงาม ปลอดภัย ผ่อนคลาย หาความรู้ทางสงบ ครอบครัวดี และสังคมดี การสร้างความสุขในองค์กรนั้นก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข โดยที่องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อ 1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จนทำให้บุคลากรเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร 2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยของบุคลากร 3) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมาย เพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรอย่างน้อยที่สุดคือ ป้องกันบุคลากรจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของบุคลากร องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย

และความเป็นอยู่ที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งเป็นกรอบกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ 4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นแรงงานทั่วโลก ยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานในองค์กร

แนวคิดการบริหารองค์กรยุคใหม่ มุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพิ่มศักยภาพองค์กร จะทำให้พัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออก รวมถึงลดอุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญของยุทธศาสตร์ของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กร (Martin, Jones, & Callan, 2005) ซึ่งนอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่างๆ แล้วสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย

สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมีแนวคิดกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) ในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน พัฒนาทักษะ

และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเกิดแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ของการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมและเกิดความยั่งยืน โดยแนวคิดนี้มุ่งสร้างความสุขขึ้นภายในองค์กร มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มุ่งให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน 2) มุ่งสร้างสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน และ 3) มุ่งสร้างชุมชนให้เกิดความสามัคคี โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญ คือ ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข นำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นอีกองค์กรที่ต้องการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเกิดความสุขในการทำงาน รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สามารถทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นสิ่งที่องค์กร ต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ การใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยการสร้างความสุขในการทำงาน ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ เพราะบุคลากรในองค์กรคือทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก จะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ มีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ และองค์กรมีนโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรมในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารจัดการแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ก็จะทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถพัฒนาศักยภาพของตน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นอกจากการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขแล้ว ก็ยังส่งผลให้เกิดความรื่นเริง สนุกสนานในการปฏิบัติงาน ไม่เครียดกับการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รักและพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนา และบรรลุพันธกิจขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคณะกรรมการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความสนใจศึกษาถึงแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันขององค์กร และนำผลการศึกษาดังกล่าวนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความผูกพันขององค์กรในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสุข 8 ประการ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.3 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 ดัชนีความสุข 8 ประการ หมายถึง แนวคิดการจัดสมดุลชีวิตบุคลากรในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2560)

3.1.1 สุขภาพกายดี หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุขเหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเงิน โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.2 ผ่อนคลายดี หมายถึง รู้สึกผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มาจากการที่คนในองค์กร รู้จักจัดสมดุลชีวิตในการทำงาน และการพักผ่อน โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.3 น้ำใจดี หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันมาจากการที่คนในองค์กรมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น รับผิดชอบต่อเจ้านาย ของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่กับผลสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.4 จิตวิญญาณดี หมายถึง มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มาจากการที่คนในองค์กร มีคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม คือ มีหิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรม

ในการดำเนินชีวิตมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.5 ครอบครัวยุคใหม่ หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มาจากการที่คนในองค์กรอยู่กับสภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.6 สังคมดี หมายถึง มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

3.1.7 ใฝ่รู้ดี หมายถึง มีการแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องถึงระเบียบวินัยตรงต่อเวลา พร้อมทั้งจะสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.1.8 การเงินดี หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ มาจากการที่คนในองค์กรสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยองค์กรให้การสนับสนุน

3.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการผสมผสานการวิจัย (mixed method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) นำผลจากการศึกษาเชิงปริมาณมาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interviews) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 25 คน ทั้งนี้ไม่นับผู้ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2565)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาโดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) รายละเอียดเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ดัชนีความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ สุขภาพดี น้ำใจงาม ปลอดภัย ผ่อนคลาย ทักษะความรู้ ทางสงบ ครอบครัวยุติ และสังคมดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert scale จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert scale จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended questionnaire) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

4.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interviews) อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มาพัฒนาขึ้นเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมถึง แนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างเสริมความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน 3) ด้านสังคม จิตสาธารณะ

4) ด้านความเครียดและการพักผ่อน 5) ด้านการเรียนรู้ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านการออมและสร้างรายได้ 8) ด้านความสำคัญของครอบครัว

4.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

4.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาโดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555)

4.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) สร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ระดับลึก โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาพัฒนาขึ้นเป็นแนวคำถามที่ครอบคลุมถึงแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ระดับลึก ให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัด โดยดำเนินการปรึกษากับที่ปรึกษางานวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อให้ข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.66 ทุกข้อ

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2) ประสานงานกับทุกส่วนงาน เพื่อแจกแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริการคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

4.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำถึงผู้ให้ข้อมูลจากหน่วยงานซึ่งประกอบด้วย

1.1) คณบดี รองคณบดี

1.2) ข้าราชการหรือ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ และสายสนับสนุน

2) ประสานงานเพื่อทำการนัดหมายในการสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยพบและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

4) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลให้ครบ

5) ผู้วิจัยถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้จากเลือกแบบเจาะจง และนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลโดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.5.2 การวิเคราะห์ดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากร ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยดัชนีความสุข 8 ประการ แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนน 4.01-5.00 หมายถึงความสุข 8 ประการ อยู่ในระดับ มีความสุขมากที่สุด

คะแนน 3.01-4.00 หมายถึงความสุข 8 ประการ อยู่ในระดับ มีความสุขมาก

คะแนน 2.01-3.00 หมายถึงความสุข 8 ประการ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่มีความสุข

คะแนน 1.00-2.00 หมายถึงความสุข 8 ประการ อยู่ในระดับ ไม่มีความสุขเลย

4.5.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร แปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998: 247) โดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่าดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึงความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึงความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึงระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับ น้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึงระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับ น้อยที่สุด

4.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

4.6 จริยธรรมการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เลขที่ใบรับรอง HE-043-2566 จากนั้นนักวิจัยจึงเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ดำเนินการแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้ซักถามหากมีข้อสงสัย พร้อมทั้งชี้แจงว่าการให้ข้อมูลครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการให้ข้อมูลเรื่องใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ และนักวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 25 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 เพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.00 และอายุงาน 6-9 ปี ร้อยละ 24.00 รองลงมามีอายุงาน 1-2 ปี และ 3-5 ปี เท่ากัน คือ ร้อยละ 8.00 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 4.00 ตำแหน่งงานสายวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 68.00

5.1.2 การวิเคราะห์ดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากร โดยภาพรวม (n=25)

ดัชนีความสุข 8 ประการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสุข
1. สุขภาพกายดี (Happy Body)	3.46	0.71	มาก
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.32	0.57	มาก
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	3.87	0.78	มาก
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.97	0.72	มาก
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	3.77	0.68	มาก
6. สังคมดี (Happy Society)	3.73	0.72	มาก
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.26	0.58	มากที่สุด
8. การเงินดี (Happy Money)	3.30	0.66	มาก
รวม	3.71	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมพบว่าดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครราชสีมา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58) รองลงมาด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.72) และด้านน้ำใจดี ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงินดี ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.66)

5.1.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำแนกความผูกพันต่อองค์กร (n=25)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.87	0.67	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.72	0.80	มาก
รวม	3.80	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. =

0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.67) และรองลงมาด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (n=25)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	P-value
1. ด้านจิตใจ	ชาย	8	3.82	0.52	0.27	.46
	หญิง	17	3.92	0.63		
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	8	3.61	0.65	0.08	.73
	หญิง	17	3.83	0.78		
ภาพรวม	ชาย	8	3.71	0.65	0.03	.84
	หญิง	17	3.88	0.63		

จากตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วยด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร เปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4 การวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จากการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีรายละเอียดดังนี้

1) สุขภาพกายดี (Happy body) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายก่อนเริ่มประชุม และประชุมไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง และต้องลุกมายืดเหยียดร่างกายประมาณ 3-5 นาทีต่อครั้งในการประชุม คณะควรจัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน ประมาณ 3-4 วันต่อสัปดาห์ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น แอโรบิค โยคะ ชุมบ้า ชกมวย เป็นต้น

2) น้ำใจดี (Happy heart)

ควรจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมให้มากขึ้น ส่งเสริมแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ออกแบบให้มีพื้นที่เพื่อแบ่งปันพูดคุยกัน

3) สังคมดี (Happy society)

ควรจัดกิจกรรมพาบุคลากรไปทำจิตอาสาทั้งภายในและภายนอก ทำประโยชน์ต่อสังคมทุกปี เช่น ค่ายพัฒนาชุมชน ปลูกป่า สร้างฝายระบายน้ำ ไปบริจาคเสื้อผ้า มีข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร และมีกิจกรรมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทุกปี

4) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

ควรจัดกิจกรรมพาบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ค่ายศึกษา ท่องเที่ยวธรรมชาติ กิจกรรมกลุ่มเพื่อผ่อนคลาย มีห้องพัก ห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิ จัดทำมุมผ่อนคลายภายในคณะ

5) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

ควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองตามความสนใจของบุคลากร เพิ่มงบประมาณให้บุคลากรไปอบรมระยะสั้นตามที่สนใจและตอบสนองการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้เสริมทักษะให้กับบุคลากรทุกปี จัดให้มีมุมผ่อนคลายเพิ่มพื้นที่สีเขียว สร้างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

6) จิตวิญญาณดี (Happy

Soul) ควรจัดกิจกรรมอบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น ค่ายธรรมะ การทำบุญวันพระ จัดค่าย ปฏิบัติธรรมสัญจรให้สำหรับบุคลากรของคณะ

7) การเงินดี (Happy money)

ควรส่งเสริมการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงิน จัดทำ กองทุนคณะสำหรับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีการ ให้คำปรึกษาด้านการเงิน มีการทำประกันชีวิตหมู่ สำหรับบุคลากร เชิญวิทยากรมาให้ความรู้การออม และการสร้างรายได้จากอาชีพเสริม

8) ครอบครัวดี (Happy

Family) จัดห้องคุณแม่หรือมุมเด็กเล็กสำหรับ บุคลากรที่มีบุตร สนับสนุนการแบ่งเวลาทำงานและ เวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสม เช่น ไม่ส่งงานหลัง เลิกงาน หรือในวันหยุดเสาร์- อาทิตย์ เพื่อให้มีเวลา อยู่กับครอบครัว เป็นต้น และให้บุคลากรพาสมาชิก ครอบครัวมาร่วมกิจกรรมพิเศษของคณะ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสถาปนาคณะ เป็นต้น

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าดัชนีความสุข 8 ประการส่งผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวนพิศ นาเลียง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า ความสุขจากการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ด้านครอบครัวดี ดังที่แผนงานสุขภาวะ องค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (2552) อธิบายว่า ครอบครัวดี คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะ ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่ จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำให้อชีวิตดีขึ้น ดังนั้น ดัชนีความสุขด้านครอบครัวดีจึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิต อาหารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ธนาคม ชากร (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศ และการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นหรือทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม

อาหารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ ธนาคมชากร (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

แนวทางการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่าบุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยสร้างความสุขและเกิดความผูกพันต่อคณะ ตามหลักดัชนีความสุข 8 ประการ อาทิ เช่น การส่งเสริมสุขภาพกายด้วยการออกกำลังกายก่อนประชุมและหลังเลิกงาน ด้านน้ำใจดีด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมและมีพื้นที่แบ่งปัน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม ด้านการพักผ่อนด้วยกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีกิจกรรมพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติม การวางแผนการเงินและการออม และการสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รวมถึงเชิญครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษของคณะ ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารคณะได้มีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยได้ให้มีการสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ เช่น การส่งเสริมการจัดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ การมีกิจกรรมการรับประทานอาหารเช้าร่วมกัน

ของบุคลากรคณะ การมีกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยให้บุคลากรสามารถนำผู้ติดตามที่เป็นคนในครอบครัวของตนเองร่วมเดินทางไปด้วยได้ โดยเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เป็นต้น

6. สรุป

การวิเคราะห์ดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าดัชนีความสุข 8 ประการของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58) รองลงมาด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.72) และด้านน้ำใจดี ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงินดี ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.66) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.67) และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแนวทางในการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กรสำหรับบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ควรส่งเสริมการออกกำลังกาย

ซึ่งอาจจัดกิจกรรมการออกกำลังกายก่อนและระหว่างการประชุม และหลังเลิกงานด้วย นอกจากนี้ยังควรสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองผ่านการเข้าศึกษาดูงานนอกสถานที่ อีกทั้งควรมีกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด การทำบุญในวันพระ รวมถึงควรให้ความรู้ด้านการออมเงิน และเชิญชวนให้บุคลากรนำสมาชิกครอบครัวมาร่วมกิจกรรมของคณะด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ควรนำความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุดมาพิจารณา พัฒนา และปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

7.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ โดยองค์กรเข้าไปดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน และมีการปลูกจิตสำนึกในการรับผิดชอบงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์กรที่อยู่องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม โดยให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกรองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งเป็นการสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

7.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันทางใจเป็นสิ่งจูงใจให้คงอยู่กับองค์กร โดยองค์กรมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ขยันและตั้งใจทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ต้องการอยู่กับองค์กรนี้ เพราะรับสวัสดิการที่เหมาะสม องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมทุกเดือน เพื่อพิจารณาในการเพิ่มสวัสดิการ อาจจะเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของอาหารมีการจัดเลี้ยงอาหารเข้าฟรี เป็นต้น

7.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรคงอยู่อย่างยั่งยืน โดยองค์กรมีการจัดการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพัน ซึ่งองค์กรคอยให้การสนับสนุน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำงานให้กับองค์กรตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว องค์กรควรพัฒนางานของพนักงานแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยจัดอบรมการพัฒนางานของพนักงานเฉพาะทาง ซึ่งมีสัญญาการทำงานร่วมกัน และมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

7.1.4 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากดัชนีความสุข 8 ประการของพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสังกัดอื่นๆ นอกเหนือจากคณะสาธารณสุขศาสตร์

7.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อาทิ การเป็นสมาชิกที่ดี ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์กร เป็นต้น

7.2.3 ควรขยายไปศึกษาในสถาบันอื่นๆ เพื่อทำวิจัยเปรียบเทียบ

8. เอกสารอ้างอิง (References)

1. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา. (2565). ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565, จาก https://vpress.nrru.ac.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=83
2. จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2556, จาก <http://www.202.142.219.4/varticle/39142>
3. ชวนพิศ นาเลียง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
4. ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ สารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
5. นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง. (2560). *กล่องแห่งความสุข 8 ประการ - (Happy 8 Menu)*. สืบค้น 28 พฤษภาคม 2567, จาก https://huso.kpru.ac.th/HappyWorkPlace/?page_id=121&lang=TH
7. ลลิตา พิมพ์การัง. (2552). *ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
8. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยธีรณะ, วรณภา อารีย์ และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

9. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2565).
รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต
ความสุข ความผูกพันองค์กรของ
คนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ
พ.ศ. 2564. นครปฐม : สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
10. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กร
แห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ.
11. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่11
พ.ศ. 2555-2559*. สืบค้นเมื่อ
4 พฤศจิกายน 2565, จาก
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
12. Burton, J. (2010). *WHO healthy
workplace framework and model:
Background and supporting
literature and practice: World
Health Organization*. Retrieved
20 November 2015, from
[http://www.who.int/occupational_
health/healthy_workplace_frame
work.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf)
13. Martin, Angela J. Jones.Elizabeth S.
and Callan, Victor J. (2005).
The Role of Psychological Climate
in Facilitating Employee
Adjustment During Organizational
Change. *European Journal of
Work and Organizational
Psychology*, 14(3), 263-289
14. Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010).
*Organizational behavior:
Managing People and
Organizations (9th ed.)*. China:
South-Western CENGAGE Learning