

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบบริหารงาน)
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

A STUDY OF WORKPLACE HAPPINESS OF ACADEMIC SUPPORT
PERSONNEL AT RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

VATCHARA NARONGLITIDACH

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTAIL FULFILLMENT OF REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

2017

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อผู้เขียน นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ น.ท. หญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ

รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพีระกุล

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ น.ท. หญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพีระกุล)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อผู้เขียน นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ น.ท. หญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ
3. รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพิระกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน และ(3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 352 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักเพื่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว และ (8) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เปรียบผู้รอบข้าง

ABSTRACT

Thesis Title	A Study of Workplace Happiness of Academic Support Personnel at Ramkhamhaeng University
Student's Name	Mr. Vatchara Naronglitidech
Degree Sought	Master of Arts
Field of Study	Human Resource Development
Academic Year	2017

Advisory Committee

- | | |
|---|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Wg. Cdr. Dr. Chomsupak Cruthaka | Chairperson |
| 2. Asst. Prof. Dr. Duangduen Chancharoen | |
| 3. Assoc. Prof. Sumitra Ruengpeerakul | |

In this thesis, the researcher studies (1) the workplace happiness of selected academic support personnel at Ramkhamhaeng University (RU). The researcher compares (2) the workplace happiness of these personnel as classified by gender, age, educational qualifications, average monthly income, marital status, personnel type, and length of employment. Finally, furthermore, the researcher proffers (3) guidelines conducive to creating workplace happiness for these personnel.

The sample population consisted of 352 academic support personnel at RU and 22 informants.

The research instruments were a five-rating scale questionnaire eliciting data concerning the workplace happiness of the academic support personnel at RU tested for quality with its reliability level couched at 0.194 in addition to an interview form eliciting data appertaining to guidelines for creating workplace happiness for these personnel.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (M), and standard deviation. A t test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) and content analysis technique were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The personnel under study exhibited workplace happiness overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that workplace happiness was at a high level in all aspects in the following descending order. These were relaxation; knowledge development; good health; good family; generosity; morality; happy social relationships; and good economic benefits.

2. The personnel under investigation who differed in gender, age, M monthly income, marital status, personnel type, and length of employment exhibited concomitant differences in workplace happiness overall at the statistically significant level of .05. However, the personnel who differed in educational qualifications did not evince parallel differences in workplace happiness overall.

3. In conclusion on the basis of the research carried out in this investigation, the researcher proffers guidelines conducive to creating

workplace happiness of the personnel under study as follows: (1) Work units should promote the fostering of good health by providing morning aerobics prior to work, so that personnel will feel energetic and alert during work. (2) Work units should encourage personnel to have good relationship by working in teams, talking with one another when there are problems, and assisting one another. (3) Work units should encourage personnel to relax and relieve stress at work by resting, taking naps, having days off, and traveling. (4) Work units should instill morality, ethics, professional ethical conduct, discipline, and strive to maintain personnel discipline at work. (5) Work units should encourage personnel to save and to know how to govern expenditures by applying the philosophy of the sufficiency economy to one's own life. (6) Work units should encourage personnel to study for self-development at all times for the sake of augmenting work efficiency. (7) Work units should encourage personnel to be with their families on holidays and to engage in activities together on holidays in order to foster good family relationships. (8) Work units should encourage personnel to show love and embrace harmonious relationships, to share, and not to take advantage of people around them.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ น.ท. หญิง ดร. ชมสุภัก คุรุฑะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ และรองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพิระกุล ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่ง วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ ที่ให้ความกรุณา เป็นประธานสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำ ในการสร้างเครื่องมือก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสม กับงานวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาเสมอมา อันเป็นแรงบันดาลใจ ที่สำคัญยิ่ง ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่ได้สละเวลา ในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบสำคัญอันเป็นประโยชน์อย่าง ยิ่งต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำตลอดจน เป็นกำลังใจที่ดีในการศึกษา และการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขออุทิศคุณค่าและประโยชน์ของการศึกษานี้ให้แก่บิดา มารดา และ ครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพประกอบ	(20)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	11
แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	57
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	94
ประวัติของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและการดำเนินงาน	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	121
กรอบแนวคิดในการวิจัย	136
3 วิธีดำเนินการวิจัย	137
ส่วนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงาน.....	137
ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน	144

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	150
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	152
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	166
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	198
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	206
สรุปผลการวิจัย.....	207
การอภิปรายผล	215
ข้อเสนอแนะ.....	233
ภาคผนวก	237
ก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	237
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	244
ค แบบสอบถาม.....	251
ง แบบสัมภาษณ์.....	262
จ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม	267
บรรณานุกรม	274
ประวัติผู้เขียน.....	286

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปแนวคิดและองค์ประกอบความสุขในการทำงาน	27
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	139
3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด	145
4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงาน	150
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน	153
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี เป็นรายข้อ	154
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นรายข้อ	155
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย เป็นรายข้อ	157
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรม ประจำใจ เป็นรายข้อ	158

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจการเงินดี เป็นรายชื่อ.....	160
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ เป็นรายชื่อ.....	161
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี เป็นรายชื่อ.....	163
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข เป็นรายชื่อ.....	164
14	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน.....	166
15	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	167
16	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	169
17	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	169

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
18 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	170
19 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	171
20 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	171
21 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	172
22 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	173
23 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้าน.....	174
24 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่.....	176

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
25 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักเพื่อนคลาย จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่.....	177
26 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่.....	178
27 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่.....	179
28 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายค่าน.....	180
29 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	182
30 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตาม สถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	182
31 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตาม สถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	183

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
32 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....		183
33 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....		184
34 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....		185
35 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายด้าน		186
36 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่.....		188
37 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....		188
38 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....		189

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
39 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....	190
40 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....	190
41 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....	191
42 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามประเภท ของบุคลากร เป็นรายคู่.....	192
43 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายด้าน	193
44 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่	195
45 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตาม อายุการทำงาน เป็นรายคู่	195

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
46 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตาม อายุงานการทำงาน เป็นรายคู่	196
47 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่	197
48 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่	197
49 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ บุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี.....	198
50 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	200
51 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย.....	201
52 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ.....	202
53 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี.....	203
54 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้	203

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
55 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี	204
56 ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข.....	205

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	96
2 แนวทางการสร้างสุขพื้นฐาน 8 ประการ	66
3 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	102
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	136

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันซึ่งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีความสุขที่ทำงาน และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2556)

การวัดดัชนีความสุขโลก (Happiness Planet Index--HPI) ใช้ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของดัชนีความสุขโลก ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขของประชาชนเกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องบริโภคทรัพยากรจนเกินพอดี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นฉบับแรก โดยมุ่งหมายให้ประชาชนเป็น

ศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและในแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนา โดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (happy workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ อาทิ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, หน้า 10)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน เนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดภาวะความเครียด ความกดดันมากขึ้น และบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันใน

การทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกรักอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจางานซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงาน และพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม, 2557, หน้า 696)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนที่เรียนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีสถานที่เรียนจำกัด ไม่สามารถรับผู้ที่เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด เนื่องจากมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแล้วไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการ ศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ผู้ประกอบอาชีพและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของประชาชนทั่วไป โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มีการสอบคัดเลือก มีการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่บังคับให้มาเข้าชั้นเรียน ซึ่งการบริการด้านการศึกษามีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของ องค์กรในอนาคตได้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งบุคลากรจะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงจุดมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กร บริหารจัดการให้บุคลากร
สายสนับสนุนมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคนที่ดีไปพัฒนา
ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และ
อายุการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
รามคำแหง มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร คือ

1.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง แขวง
หัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน
มหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,912 คน ข้อมูลจากระบบ
สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (MIS) เมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ. 2560

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ
Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05
และสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตาม
ประเภทบุคลากรในแต่ละชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 352 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลของคณะและหัวหน้าสำนักงาน-
เลขานุการคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 22 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งเป็น (1) ด้านการมีสุขภาพดี
(happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย
(happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านเศรษฐกิจ
การเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมี
ครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

3.3 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง บุคลากรที่ทำงานด้านปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งเป็น
 - 1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชายและเพศหญิง
 - 1.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งเป็น ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป
 - 1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรแต่ละคน แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของบุคคลนั้น ๆ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 15,000 บาท 15,000-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
 - 1.5 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง
 - 1.6 ประเภทของบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
 - 1.7 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่บุคลากรเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-16 ปี และมากกว่า 16 ปีขึ้นไป
2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคลากรนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าการที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่บุคลากรกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในการทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริม

พลังในการทำงาน โดย 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
ประกอบด้วย ความสุข 8 ด้าน คือ

2.1 ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ลดเลิกสิ่งที่เป็นพิษภัย การตรวจสุขภาพประจำปี และการรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ

2.2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ รู้จักแบ่งปันความรู้ในการทำงาน และยินดีให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่ ประองคองกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวิธีผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานและดำเนินชีวิต ให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี โดยรู้จักยืดหยุ่นผ่อนปรน และวางแผนกับการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมประเพณีทางศาสนาของชุมชน สนับสนุนด้านการทำบุญตักบาตร ร่วมกันจนเกิดความสามัคคี เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ มีสติ มีสมาธิ และความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาที่เข้ามาได้

2.5 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) หมายถึง การรู้จักใช้จ่ายเงินของบุคลากร ให้มีเงินออม จากการใช้จ่ายอย่างประหยัดตามรายได้ที่ได้รับประจำเดือน โดยที่หน่วยงานการจัดให้มีโครงการออมเงิน ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านการเงิน และการใช้เงินได้อย่างเหมาะสม

2.6 ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) หมายถึง การศึกษาและพัฒนาตนเองของบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ในงาน สามารถสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การอบรม การประชุม การหมุนเวียนงาน การส่งไปดูงาน การสัมมนาและมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่หลักให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.7 ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีของ บุคลากรกับสมาชิกในครอบครัว โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน รวมถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นสมาชิกที่ดี ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อให้เกิดความมั่นคง สร้างความอบอุ่นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครอบครัวของบุคลากร

2.8 ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี ต่อหน่วยงานของท่าน และชุมชน โดยร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนอีกทั้งหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชน

3. แนวทางในการสร้างความสุขการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีทัศนคติเชิงบวกที่สร้างความสุข 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

4. มหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นมหาวิทยาลัย ตลาวิชาแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งรับบุคคลเข้าศึกษาโดยไม่สอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวน ทำการเรียนการสอนแบบตลาวิชา คือมีการเรียนการสอนในชั้นเรียนเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยปกติ แต่ไม่บังคับเข้าชั้นเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลเพื่อมาใช้ในการตัดสินใจของ ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ได้แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเสนอให้กับมหาวิทยาลัยไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาความสุขในการทำงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรอื่นต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน และศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุข
 - 1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.3 ทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
4. ประวัติของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและการดำเนินงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การทำงานให้มีความสุขเป็นเป้าหมายหลักของมนุษย์ หากบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปี่ยมไปด้วยความสุข จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์กรเกิดความรักและสามัคคีกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (บุญญาภา โพธิ์เกษม, 2558, หน้า 13-24)

ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน เพื่อพัฒนาเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เกิดองค์กรที่มีความสุขในอนาคต (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 12-23)

ความหมายของความสุข

ความสุข สวัสดิการของมนุษย์ และคุณภาพชีวิต ได้กล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก (eudaimonia) ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่ คือ “happiness” (Oliver, 1996) ซึ่ง “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552” (2552) กำหนดนิยามความสุขว่า หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุขหรือพบกับความสุขสมหวัง “ความสุข” จึงเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (subjective) กล่าวคือ เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก คำตอบจึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคลในขณะนั้น ซึ่งจะแตกต่างจากการวัดเชิงภาวะวิสัย (objective) ที่เป็นการวัดความเป็นอยู่ (objective well-being) ของปัจเจกบุคคล มีค่าคงที่ตัวอย่างเช่น คนที่มีรายได้เท่ากัน เดือนละ 30,000 บาท (30,000 บาท เป็นการวัดเชิงภาวะวิสัย) อาจมีความสุขไม่เท่ากันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละบุคคล การวัดเชิงอัตวิสัยที่นิยมใช้กันบ่อย อาทิ ความพึงพอใจในชีวิต และความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) “ความสุข

(happiness)” “ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction)” และ “ความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย (subjective well – being)” เหมือนกันหรือไม่ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2555) ได้อธิบายถึง ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิตได้สร้างคำถามการวัดความสุขจำนวน 15 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินเหตุการณ์ให้ตรงตามความรู้สึก ซึ่งประกอบด้วยตัวเลือกตอบ 4 ระดับ คือ ไม่เลย เล็กน้อย มาก และมากที่สุด โดยแปลผลตามที่กำหนด ดังนี้ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจสภาวะทางสังคม วัฒนธรรม และสุขภาพจิต ในปีพ.ศ. 2551 โดยใช้แบบวัดความสุขซึ่งให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้กำหนดระดับความสุขของตนเอง ตั้งแต่ระดับ 0 (ไม่มีความสุขเลย) จนถึงระดับ 10 (สุขมากที่สุด) วิธีการวัดความสุขโดยให้กำหนดระดับ 0-10 นี้ ได้ถูกนำไปใช้ในโครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2548 แบบสัมภาษณ์ถามว่า “ตอนนี้ท่านมีความรู้สึกอย่างไร” พร้อมทั้งใช้สัญลักษณ์ภาพยิ้มประกอบ ซึ่งวิธีการวัดด้วยระดับ 1-10 นี้ยังสอดคล้องกับการใช้วัดความสุขโลกของ World Data Base of Happiness ด้วย

ศราวุธ อยู่เกษม (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความรู้สึกมีความสุข มีความพอใจในชีวิต วัดได้จากความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกกระฉับกระเฉง ความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีพลังกำลังมีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้สึกมีความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่ามีความรู้สึกเครียด หรือกังวลใจ หรือ ว้าวุ่นใจ หรือท้อใจ หมดกำลังใจ หรือหมดหวัง หรือซึมเศร้า หรือเป็นทุกข์

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสภาวะสาธารณะ (2555) ได้ให้ความหมายของ ความความสุข คือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มี

ความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

Diener (1985) ได้กล่าวถึงแนวคิดความอยู่ดีทางอารมณ์ โดยแบ่งออกเป็นสามมิติ ซึ่งในแต่ละมิติสามารถแยกส่วนการวิเคราะห์ออกจากกันได้ คือ มิติที่ 1 เป็นความรู้สึกทางบวก โดยคนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก บ่อยครั้งแค่ไหน มิติที่ 2 เป็นความรู้สึกทางลบ คนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางลบบ่อยครั้งแค่ไหน และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต การที่ปัจเจกบุคคลประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเองในภาพรวมอย่างไร

Nettle (2005) ได้กล่าวว่า มิติที่หนึ่งเทียบได้กับความสุข มิติที่สองเทียบได้กับความทุกข์ ความสุขนั้นเป็นสภาพจิตใจที่เปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละช่วงเวลาเมื่อเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่มากระทบความรู้สึก ส่วนความพึงพอใจในชีวิตนั้น โดยทั่วไปแล้วมีความคงที่มากกว่าความสุข เนื่องจากเป็นผลจากกระบวนการประเมินชีวิตของตนเองในทุกด้าน แล้วตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตมากน้อยเพียงใด

Gray (2008) ได้กล่าวว่า ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน เมื่อคนเรามีความพึงพอใจในชีวิตมากย่อมมีความสุขมาก และตัวแปรที่ใช้ทำนายความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตก็เป็นชุดเดียวกัน

Lyubomirsky (2008) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ดังนั้นความสุขจึงเป็นการวัดเฉพาะความอยู่ดีทางอารมณ์ (emotional well-being) เท่านั้น แต่ถ้าเป็นความอยู่ดี (well-being) แล้ว ก็จะวัดรวมเอามิติของสุขภาพกาย (physical health) และสุขภาพใจ (mental health) เข้าไปด้วยนอกเหนือจากมิติของอารมณ์

กล่าวโดยสรุป ความสุข หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึก ที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้อุคนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้อุคนั้นเดือดร้อน รวมถึงคุณภาพ “ความสุข” (quality of happiness) สามารถประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจความหวัง และความสุข ของสภาพความเป็นอยู่ นั้น ๆ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 12) ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

จิรา เต็มจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานที่ตามมา

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2550) ได้กล่าวถึง ความสุขในสถานการณ์ (paradox of happiness) ไว้โดยอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ไว้ดังนี้ ในช่วงแรกผู้คนจะพยายามทำงานให้มาก เพื่อให้ตนเองมีรายได้ที่สูงขึ้น โดยเข้าใจว่าผลที่ได้รับคือ ความสุข โดยละเลยการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อน สาเหตุดังกล่าวเกิดจาก การเปรียบเทียบฐานะตนเองกับคนรอบข้าง เมื่อตนเองมีสถานะความเป็นอยู่ที่ดีกว่าคนรอบข้างก็มีระดับความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีการฐานะต่ำกว่าคนรอบข้าง วิธีการวัดความสุขนี้เป็นลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งใดสิ่งหนึ่งระหว่างตนเองและผู้อื่น

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้มุ่งใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการ

ทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน เกิดจาก ภาวะภูมิใจ รู้สึกสนุกสนาน ในการที่ตนได้ใช้ความรู้ที่ตนเองมีในการทำงานที่ตนเองรัก และพึงพอใจ หรือศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวก การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับ งานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าการที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึก สนุกสนานและมีความสุขในการทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ (1) มิติด้านส่วนตัว (2) มิติด้านการทำงาน (3) มิติด้านสังคม และ (4) มิติด้านเศรษฐกิจ สามารถสรุปผลตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. มิติด้านส่วนตัว พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (พิจารณาจากร้อยละของข้อมูล ที่ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งจะอยู่ในกลุ่มตามเกณฑ์ไปจนถึงสูงกว่าเกณฑ์) โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการอายุ 40 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิงที่คำนึงถึงการป้องกันโรค โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือดเพื่อหาการเป็นโรคเบาหวาน นอกจากนี้ พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค เช่น การสูบบุหรี่ พบว่า ข้าราชการเกือบร้อยละ 80 ไม่เคยสูบบุหรี่ ส่วนสุขภาพจิตที่ดีเป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ ซึ่งจากตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตของข้าราชการ พบว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ข้าราชการสามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้

มีร้อยละ 17.7 อย่างไรก็ตาม พบว่า ข้าราชการถึงร้อยละ 81.3 สามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้ในระดับที่มากถึงมากที่สุด (หมายถึง ระดับที่สูงกว่าเกณฑ์) อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏส่วนที่น่าเป็นห่วงต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในมิติส่วนตัวบ้าง คือ การไม่ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและการไม่ออกกำลังกายของข้าราชการ ที่ยังพบถึงร้อยละ 25.1 และ 30.3 ตามลำดับ แม้ว่าข้าราชการจะมีสวัสดิการที่สามารถตรวจสอบสุขภาพประจำปีได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายก็ตาม สำหรับพฤติกรรมด้านการออกกำลังกายนั้น องค์กรภาครัฐหลายแห่งมีการสนับสนุนด้านการออกกำลังกายเช่น การจัดห้องออกกำลังกาย สนามกีฬา เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการสามารถใช้เวลาว่างออกกำลังกายได้ ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐช่วยแก้ไขให้แล้ว แต่ขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการในการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของตน นอกจากนี้ ตัวชี้วัดการบริหารเวลาระหว่างชีวิตและการทำงาน กับตัวชี้วัดการมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ พบว่า ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตใน 2 ตัวชี้วัดนี้ต่ำกว่าเกณฑ์ถึงร้อยละ 24.8 และ 21.9 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตัวเลขที่สอดคล้องกัน อันอาจมาจากความไม่สามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีทำให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันด้านอื่น ๆ เช่น การพักผ่อน เป็นต้น

2. มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการไปสู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยพบว่า ในภาพรวมของมิติด้านการทำงานอยู่ในระดับที่ดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกตัวชี้วัดจะมีข้าราชการมากกว่าครึ่งหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกับเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แต่พบว่า มีบางตัวชี้วัดที่มีข้าราชการตกอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ในสัดส่วนที่ควรให้ความสนใจ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การให้รางวัล ยกย่องและพิจารณาความดีอย่างยุติธรรม การมีเส้นทางก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานมีการบริหารคนด้วยความเป็นธรรม การได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้อย่างเสรี และหน่วยงานมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นโดยที่ตัวชี้วัดเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ประมาณร้อยละ 20 ของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับตัวชี้วัดภาระงานและอัตราค่าจ้างคนที่เพียงพอ นั้น ยังคงเป็นปัญหาสำหรับข้าราชการ พบว่า เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มีค่าอยู่ที่ประมาณร้อยละ 40-45 เท่านั้น โดยข้าราชการถึงร้อยละ 48.4 มีปัญหาด้านภาระงาน และร้อยละ 35.6 เห็นว่าหน่วยงานมี

อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ซึ่งตัวชี้วัด 2 ตัวนี้มีค่าร้อยละในระดับต่ำกว่าเกณฑ์สูงมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และ 2 ของมิติการทำงาน

3. มิติด้านสังคม ส่วนใหญ่จะเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสังคมการทำงาน เนื่องจากชีวิตการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพชีวิต ดังนั้น ในมิติสังคม จึงเป็นการเน้นถึงความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ความผูกพันกับงาน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน โดยเกณฑ์มาตรฐานของตัวชี้วัดในมิติสังคมของข้าราชการมีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 21-45 ซึ่งในส่วนที่อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์พบเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าระดับต่ำกว่าเกณฑ์หลายเท่า นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีเพียงตัวชี้วัดการเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่ทำงาน ชุมชน และสังคมที่พักอาศัยเท่านั้นที่พบเพียงร้อยละ 20.2 ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

4. มิติด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีตัวชี้วัดที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของค่าตอบแทนในการดำรงชีวิต และการไม่มีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ เกณฑ์ โดยพบว่า มีข้าราชการถึงร้อยละ 62.8 และ 84.7 (ตามลำดับ) ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติและผลจากการสนทนากลุ่ม ที่พบว่าภาวะด้านเศรษฐกิจที่เป็นปัญหาในกลุ่มข้าราชการโดยส่วนใหญ่คือภาระหนี้สิน และค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ภูษิสต์ ศรีเจริญ, จิราภรณ์ ศรีศิล, สมนึก เพชรช่วย, ชุตติกาญจน์ ปาระมี, รัชฎ์ธรณ์ ชนะจน และชุตระกุล ธรณลิจิตวงศ์ (2554, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความสุขกับการทำงาน สร้างสมดุลแห่งการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. Happy Body สุขภาพกายมีความพร้อมต่อการทำงาน ปราศจากโรคภัยทั้งปวง
2. Happy Heart จิตใจที่มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน มอบความรักใส่ใจการให้
3. Happy Soul มีคุณธรรม จริยธรรม
4. Happy Money ไม่เป็นหนี้ใช้จ่ายเงินอย่างพอเพียงในการดำเนินชีวิต
5. Happy Relax ผ่อนคลายและมีกิจกรรมเสริมแรงให้เกิดขึ้นกับส่วนรวม
6. Happy Brain เรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต นำความรู้มาต่อยอดในงาน
7. Happy Family ให้ความสำคัญ กับครอบครัวด้วยความรักความผูกพัน

8. Happy Society ตอบแทนคุณงามความสูงส่ง สักคม ประเทศชาติสร้างสังคม
สันติสุข

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน Happy 8 หรือ
ความสุขทั้งแปด ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อ
ว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับ ปัญหาที่จะ
เข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความ
เชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และ
พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายใน
สังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง
สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้
ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก
แหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า
ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะ
เป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนิน
ชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุก
คนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือ
กับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาใน
คุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัย อคออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอน การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรัก ครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธา ในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง

จรรยา เพชรหวน (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าองค์กรที่มีความผูกพันในการทำงานจะ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. Achievement Motivation ได้ทำงานตามความอยาก หรือความต้องการ และ งานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

2. Profession เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมา หรือ สาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ และได้ทำงานจนสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ

3. Job Satisfaction พึงพอใจในงาน ทั้งในงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อนร่วมงาน เกื้อหนุนการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล สอน และพัฒนาให้ทำงานได้ดีองค์กรมี งานที่สร้างสรรค์หรือ สร้างคุณค่าของงานให้ทำ

4. Human Spirit เป็นองค์กรที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์มีความนึกคิด มี จิตใจ ให้โอกาสในการเติมเต็ม รับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควรจากที่กล่าวมา ข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขและความพอใจใน การทำงาน รู้สึกมั่นใจในตัวเอง ไม่รู้สึกเครียดหรือกังวลใจ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแลและพัฒนาให้ทำงานได้ดีซึ่งสามารถช่วยให้ขับเคลื่อน องค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า ความสุขในการ ทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สุขภาพดี Happy Body คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

2. น้ำใจงาม Happy Heart คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย Happy Relax คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ Happy Brain คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม Happy Soul คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้จ่ายเป็น Happy Money คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวที่ดี Happy Family คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

8. สังคมดี Happy Society คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัย

พชชนัน นิรมิตไชยนนท์ จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก همانมานะ (2556, หน้า 2-3) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. สุขภาพดี (happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

2. น้ำใจงาม (happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (happy soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือนองค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

8. สังคมดี (happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัยแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พิจารณาเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” คือ สิ่ง que ทุกคนปรารถนา

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 10) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและการให้คุณค่า (values and ethics)

จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ โดยสรุปมีดังต่อไปนี้ คือ

1. สุขภาพดี (happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. น้ำใจงาม (happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (happy soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือนองค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

8. สังคมดี (happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัยแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พิจารณาเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” คือ สิ่งที่ทุกคนปรารถนา

ขมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 2-3) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่า เชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และ พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายใน สังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก แหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะ เป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนิน ชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุก คนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือ กับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาใน คุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยขอด ออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการ ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อนรักในสิ่งที่พอเพียง

Diener (2002) ได้อธิบายถึง ปัจจัยหรือความสุขในการทำงานว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่นอายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยกานยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่

ทำงานเป็นทีมที่เรียนรู้บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ประกอบด้วยความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลกรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว

Gavin and mason (2004) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วยความสุข 3 ด้าน คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคล นั้นมีความรู้สึกที่ร่าเริงในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความร่าเริงในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการจัดสมดุลของการใช้ชีวิตในโลกส่วนตัว โลกครอบครัว และ โลกทางสังคมของคนนั่นเอง ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

[illegible]

ในภาพรวม จึงอาจสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดความสุข หรือแรงผลักดันให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นประกอบไปด้วย (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) จะเป็นแนวทางในการสร้างสุขในองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดความสุข และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการมีสุขภาพดี

การสร้างสุขภาพดี Happy Body ในองค์กรมีวัตถุประสงค์ หลักเพื่อดูแลความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของคนทำงานในองค์กร การส่งเสริมสุขภาพในองค์กรแนวใหม่ ได้ขยายขอบเขต และกลวิธีในการดำเนินงานให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพการณ์วิถีการดำรงชีวิต (life style) ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) และคุณภาพชีวิต (quality of life) ของบุคคล ครอบครัว กลุ่มบุคคล ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างสุขภาพดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายอย่าง มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การมีสุขภาพดีนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน การเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ จะช่วยให้คนรู้จักปรับปรุงให้ตนเองมีสุขภาพที่ดีที่สุด โดยหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการดูแลและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตเพื่อการมีสุขภาพดีตลอดไป (ยมพร รักจรรยาบรรณ, 2559, หน้า 11-18)

WHO (1986) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ คำว่า สุขภาพ คือ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและ สวัสดิภาพทางสังคม อยู่ในสภาพดี ไม่ได้หมายความว่า ไม่มีการเจ็บป่วยหรือไม่มีทุกข์กังวลกับการเจ็บป่วยเท่านั้น

สำนักสุมภวาขององค์กร (2554) ได้กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

กองสุขศึกษา (2556) ได้กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) ไว้ว่า การที่เราดูแลตัวเอง มีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การลดหรือเลิกสิ่งที่เป็นโทษสุขภาพ

แผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน (2552) ได้กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) คือ ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 19) ได้กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) คือการมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

พชชนัน นิรมิตไชนนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 15-17) กล่าวว่า Happy body (สุขภาพดี) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศเหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงินจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

ขมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) คือ การที่บุคคลจะมีสุขภาพดีได้นั้น นอกจากบุคคลจะมีส่วนรับผิดชอบในตนเองแล้ว องค์กร สังคมจะต้องมีส่วนในการสร้างสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตสุขภาพทางสังคม ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อม และสุขภาพทาง จิตวิญญาณที่แต่ละมิติของสุขภาพล้วนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ความสำคัญของการมีสุขภาพดี พชชนัน นิรมิตไชนนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 15-17) กล่าวถึง ความสำคัญของ สุขภาพดี (happy body) องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy body

เนื่องจากต้องการดูแลสุขภาพของบุคลากรในเชิงป้องกัน (preventive health) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อที่จะได้มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และการเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคออฟฟิศซินโดรม (office syndrome) รวมถึงต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพบางประเภท เช่น โรคอ้วน การติดสุรา บุหรี่ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy body คือ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ลดอัตราการลาป่วยและค่ารักษาพยาบาล สามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างถูกวิธีนอกจากนี้ในหลาย ๆ กิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันทั้งองค์กร ทำให้บุคลากรต่างแผนกรู้จักกันมากขึ้น บุคลากรบางกลุ่มที่ต้องทำงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสุขภาพดี (happy body) การส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและ ความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน และกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสุขภาพดี (happy body) องค์กรส่งเสริมการบริโภคอาหารของพนักงาน โดยมีเหตุผลสำคัญ คือ

1. ความเป็นห่วงของผู้บริหารและองค์กรที่ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
2. การบริโภคอาหารของพนักงานส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต สมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ภาครัฐกำหนดให้ทำ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการซึ่งบทบาทหนึ่งของคณะกรรมการชุดนี้ คือ การดูแลมาตรฐานของอาหารและโรงงาน

ขมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสุขภาพดี (happy body) สุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่สุด ในการดำรงชีวิต อย่างมีคุณค่าและมีประโยชน์ ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร และ สังคม และเนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลทุกสาขา อาชีพจะต้องอาศัยสุขภาพพลานามัยที่ดี ที่แข็งแรง สมบูรณ์ เป็นปัจจัย พื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงควมมีประสิทธิภาพ หากบุคคลมีสุขภาพที่ดี พร้อมทั้งจะประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตัวเองและ ครอบครัวได้ ย่อมนำมาซึ่งความสุข พร้อมทั้งจะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและ เพิ่มผลผลิต มีกล้ามเนื้อที่ทำงานได้ดี สามารถแบกภาระงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่างกายสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี สำหรับทางด้านจิตใจนั้นก็สามารถทำงานสัมพันธ์กับด้านร่างกายได้อย่างแน่นแฟ้นจะแยกออกจากกันเป็นสัดส่วนมิได้ ไม่มีความวิตกกังวล ไม่ถูกความเครียดมารบกวนและเราจะต้องยอมรับถึงสภาพชีวิต ที่ตนเองเป็นอยู่ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ดังนั้นการมีสุขภาพที่ดีจะนำไปสู่การมีความสุขในที่สุด และการที่บุคคลใดมีสุขภาพดี ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานทำให้บุคลากรคงอยู่กับ องค์กรต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสม ออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การลดหรือเลิกสิ่งที่เป็นพิษสุขภาพ ให้เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตนเอง ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy body เนื่องจากต้องการดูแลสุขภาพของบุคลากรในเชิงป้องกัน (preventive

health) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อที่จะได้มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และการเจ็บป่วย โดยการที่มีสุขภาพที่ดีจะนำไปสู่การมีความสุขในที่สุด และการที่บุคคลใดมีสุขภาพดี ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ความสุข หรือคำว่า happiness นั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและปรารถนา เพราะคนที่มีความสุขก็ย่อมที่จะแบ่งปันความสุขนั้นให้ผู้อื่นรอบข้างด้วย เมื่อพูดถึงการทำงาน เราคงไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เราจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการสร้างให้องค์กรเกิดความสุขเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และเมื่อคนมีความสุขก็ย่อมจะแบ่งปันความสุขให้กับคนรอบข้าง คนที่ได้รับการแบ่งปันได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ย่อมเกิดความสุขเช่นกัน (ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์, 2559, หน้า 2)

ความหมายของด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551, หน้า 18) ได้กล่าวว่า น้ำใจงาม (happy heart) คือ องค์ประกอบหนึ่งของความสุขในองค์กรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ความหมายของ คำว่า น้ำใจงาม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายมุมมองเช่น น้ำใจงามหมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน แบ่งปันกัน ให้อภัย

ศิริกาสกร วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวว่า น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตาต่อกัน คนรอบข้าง มีสุขภาพจิตที่ดีไม่เครียด

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า น้ำใจงาม (happy heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 21-23) กล่าวว่า Happy Heart (น้ำใจงาม) คือ การที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ บทบาทที่แตกต่างกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิตจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 3) ได้กล่าวว่า น้ำใจดี (happy heart) หมายถึง สามารถแบ่งความหมายเป็นออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือกลุ่มความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทร รู้จักให้และแบ่งปันจิตใจดีมีเมตตา และกลุ่มที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ส่วนรวม

ความสำคัญของการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2556) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ Happy Heart คือ องค์กรหลายองค์กร ประสบความสำเร็จได้เพราะมีการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart องค์กรไม่ควรจะมองข้าม คือการสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้และแบ่งปัน และมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะทำให้คนในองค์กรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรผลที่เกิดตามมาก็คือ คนในองค์กรอยากทำงานเกิดเป็น พลังที่เข้มแข็งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าดังนั้นองค์กรควรเปิด พื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรได้แบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ให้แก่กัน เนื่องจาก การได้ฟังเรื่องดี ๆ ของเพื่อนร่วมงานหรือสิ่งดี ๆ ที่แต่ละคนภาคภูมิใจ ย่อมช่วยให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้นเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น มีน้ำใจที่ดียิ่งมากขึ้นได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน ไม่แค่เฉพาะเรื่องงาน แต่ได้รู้จักชีวิตส่วนตัวของเขาด้วย เนื่องจากเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อการทำงานด้วย กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรเกิด ความเข้าใจกันและเห็นใจกัน

มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงาน ดีขึ้นและส่งเสริมให้คนทำงานมีน้ำใจที่ดีต่อกันมากขึ้น

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 21-23) กล่าวว่า ความสำคัญของ Happy Heart (น้ำใจงาม) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart เนื่องจากต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการทำงานเป็นทีม รวมถึงลดช่องว่างและเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart คือ บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (synergy) มากขึ้น บุคลากรได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นได้เห็นเพื่อนร่วมงานในมุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานมีโอกาสได้รู้จักบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำงานร่วมกัน อีกทั้งบุคลากรระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่างค์กรและผู้บริหารใส่ใจดูแลตนเองในทุก ๆ สถานการณ์ของชีวิต

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการสร้าง Happy Heart ในองค์กร การสร้างให้คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ และไม่ต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแต่คนเราต้องรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร เข้าร่วมงานฌาปนกิจศพ การจัดกิจกรรมเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีของ องค์กร การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน จากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ การมอบทุนการศึกษาแก่นบุตรของ บุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) หมายถึง การสร้างให้คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ และไม่ต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแต่คนเราต้องรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์กรต้องให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart เนื่องจากต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรี

เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการทำงานเป็นทีม เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

ชีวิตการทำงานที่หลายคนต้องเผชิญไม่ได้ราบรื่นเหมือนยามทะเลสงบเสมอไป บางครั้งอาจต้องเผชิญกับคลื่นลมหรือพายุทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า จิตใจห่อเหี่ยว เกิดความเครียด ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วน บั่นทอนพลังในการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพในการทำงานอีกด้วยแนวทางแห่งความสุข จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้องค์กร ช่วยจัดการความสุขให้พนักงาน หนึ่งในความสุขนั้น คือการผ่อนคลาย หรือการพักผ่อน ซึ่งทั้ง 2 คำนี้ล้วนแล้วแต่มีความหมายถึงการหยุดทำงาน การพักชั่วคราว เพื่อให้หายเครียด หรือลดความตึงเครียดที่กำลังเกิดขึ้นให้เบาบางลง (สุภัทรา บัวเพิ่ม, 2559, หน้า 6)

ความหมายของการรู้จักผ่อนคลาย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ได้ให้ความหมายของ ผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับ สิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อการทำงานทำให้เกิดความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลาย ความตึงเครียดนั้น นอกจากการทำงานแล้วชีวิตส่วนตัวก็ต้องผ่อนคลายเช่นกัน เหมือน เป็นการจัดสมดุลให้กับชีวิตตนเอง

ศิริกษสรว วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวว่า การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การเน้นให้ แต่ละคนรู้เท่าทันและเข้าใจตัวเอง ทั้งในเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัวเมื่อเกิดความทุกข์ หรือความเครียดก็ต้องรู้จักวิธีในการบริหารซึ่งวิธีในการผ่อนคลายความตึงเครียดมีอยู่ หลากหลายวิธี เช่น หามุมสบาย ๆ ในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตรู้จักการบริหารจัดการอารมณ์ บริหารเวลา บริหารเรื่องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า ผ่อนคลาย (happy relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษา การผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

พชชนันนิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรกหมานมานะ (2556) ได้กล่าวว่า การรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ว่าเป็น การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ที่เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานก็ ต้องหาวิธีที่จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดเหล่านั้น

สุภัทรา บัวเพิ่ม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผ่อนคลายดี (happy relax) เน้นไปที่ การผ่อนคลายต่อสภาวะกดดันความเครียด และหาวิธีที่จะเพิ่มความสุขหรือบรรเทาความเครียดนั้นให้เบาบางลงโดยองค์การถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวกลางในการหาวิธีลดความเครียดและเพิ่มความสุขให้กับพนักงาน เพราะเมื่อความสุขเพิ่มขึ้นก็เท่ากับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

ความสำคัญของการรู้จักผ่อนคลาย ชญานุตม์ นิรมร (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Relax คือ ความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไปเมื่อสะสมอารมณ์เหล่านี้มาก ๆ จะก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งผลจากความเครียดทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เมื่อร่างกายตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนภายใน สังเกตได้ว่าผู้ที่เผชิญกับความเครียด จะมีอาการหลายอย่างที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย และอาจส่งผลทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น ความดันโลหิตสูงโรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร หากเผชิญ กับความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ ก็อาจทำให้คน ๆ นั้นเสียชีวิตได้ เนื่องจากระบบการทำงานที่ล้มเหลวของร่างกาย เช่น คนที่เป็นโรคเบาหวาน หากเกิดความเครียดอย่างรุนแรง ระบบฮอร์โมนจะไปกระตุ้นระดับน้ำตาล ในเลือดให้สูงขึ้นหรือลดต่ำลงอย่างผิดปกติ และทำให้เกิดอาการชักได้

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ คนที่มีความเครียดจิตใจจะครุ่นคิดแต่เรื่องของตัวเอง ไม่สนใจ สิ่งรอบตัว ใจลอย ขาดสมาธิ ขาดความระมัดระวังในการทำงานซึ่งอาจ ทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงานได้ จิตใจขุ่นมัว โหม่งง่าย สูญเสีย ความเชื่อมั่น ขาดความภูมิใจในตัวเอง เสรีาซึม หดหู่ กัดข้อมใจ วิตกกังวล และสำหรับบางคนที่อยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนาน ก็อาจ ทำให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตประสาทได้ นอกจากนี้ ความเครียดยังทำให้ความจำและสติปัญญาลดลงอีกด้วย

3. ด้านพฤติกรรม ความเครียดทำให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไป เช่น เบื่ออาหาร รู้สึกหิวอยู่ตลอดเวลา นอนหลับยาก หรือนอนไม่หลับ หลายคืนติดต่อกัน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เริ่มปลีกตัวจากสังคม และเผชิญความเครียดอย่างโดดเดี่ยว บ่อยครั้ง บุคคลที่มีความเครียดจะปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ใช้จ่ายเสพติด เล่นการพนัน และความเครียดยังทำให้ มีพฤติกรรมก้าวร้าวเพิ่มขึ้น ความอดทนต่ำ พร้อมจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ได้ง่าย อาละวาด ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายตัวเอง และในบางรายที่มีอาการ เครียดมากอาจเกิดการตัดสินใจแบบชั่ววูบที่นำไปสู่การฆ่าตัวตายได้

พศชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 31-32) กล่าวว่า ความสำคัญของ Happy Relax (การผ่อนคลาย) คือ องค์การต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax เนื่องจากต้องการให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax คือ บุคลากรรู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานทั้งในและนอกสถานที่เพื่อผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน รวมถึงก่อนข้างพียงพอใจที่ได้รับของรางวัลพิเศษจากกิจกรรมบางกิจกรรม และบางกิจกรรมนอกจากได้ผ่อนคลายแล้วยังเป็นการสร้างอาชีพเสริมเพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทางหนึ่ง

สุภัทรา บัวเพิ่ม (2559, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ Happy Relax คือ ชีวิตคนวัยทำงานจะมีช่วงเวลาพิเศษกับสถานการณ์ทางอารมณ์ที่หลากหลาย บางคนอาจรู้สึกถูกกดดันในที่ทำงาน ไม่สบายใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานวิตกกังวล

กับปัญหาภายในบ้าน กลัวถูกเลิกจ้างงาน วุ่นวายใจกับการทำงานไม่ทัน ฯลฯ อารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในที่ทำงาน ครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) คือ ชีวิตคนวัยทำงานจะมีช่วงเวลาที่เผชิญกับสถานการณ์ทางอารมณ์ที่หลากหลาย บางคนอาจรู้สึกถูกกดดันในที่ทำงาน ไม่สบายใจ เกิดความเครียด เป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax เนื่องจากต้องการให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ

การสร้างความสุขที่แท้จริงให้เกิดขึ้นภายในใจหรือ Happy Soul ซึ่งเป็นความสุขที่ลึกซึ้ง เห็นคุณค่าภายในตนเอง รู้จักคุณค่าผู้อื่น แล้วเกิดความสุขอย่างแท้จริงภายในใจของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก สามารถอธิบายได้ว่าการที่มนุษย์จะมีความสุขในชีวิตได้ สิ่งสำคัญคือ การเริ่มจากความสุขภายในตนเองก่อน หากคนเรามีความพึงพอใจภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดความสงบภายใน ก็สามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย เช่น มีน้ำใจ นึกถึงและเข้าใจผู้อื่น เมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น (สิทธิพร กล้าแข็งหน้า, 2559, หน้า 10-11)

ความหมายของด้านการมีคุณธรรมประจำใจ แผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน (2552) ได้กล่าวว่า ทางสงบ (happy soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า (happy soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มี

สมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การมีคุณธรรม ประจำใจ (happy soul) คือ ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อไปในอนาคต

พศชนัน นิรมิตรไชยรินทร์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 27-28) กล่าวว่า Happy Soul (การมีคุณธรรม) คือ การมีหิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

สิทธิพร กล้าแข็ง (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า สุขสงบดี (happy soul) หมายถึง “การเป็นคนดีมีความศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมมีสติ มีสมาธิในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี (หิริ โอตตัปปะ) ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์

Gavin and Mason (2004) ได้กล่าวว่า (happy soul) คือ มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทาง ที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับ สิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล (eudaimonia) ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่ได้บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต (soul)

ความสำคัญด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ขงยูทช วงศ์ภิรมย์สานต์ (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความสุขในมิติ Happy Soul เพราะสามารถหนุนเสริมให้เกิดความสุขในมิติอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา โดยเป็นการพัฒนาจากภายในคือการศึกษจากการดูจิตของตนเองแล้วเกิดปัญญา มีเป้าหมาย

หลักให้ผู้เรียนตื่นรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง (individual transformation) เปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติเพื่อเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในองค์กร (organization transformation) ดังนั้น การพัฒนาจิตมี ความเชื่อมโยงโดยตรงกับวิถีชีวิตการทำงานในองค์กร ทำให้คนในองค์กรและชุมชน เคารพ ศักดิ์ศรีและคุณค่าของกันและกันอย่างลึกซึ้ง ช่วยเหลือเผื่อแผ่กันจนเชื่อมประสานเป็นการ เปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางสังคม นำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมรวมถึง การเปลี่ยนแปลงโลก ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ก็อาจพิจารณาว่าเป็นผลจากบุคคลมีภาวะจิตที่ดี และเป็นผลโดยตรงจากการบูรณาการและการเชื่อมโยงการพัฒนาจิตเข้ากับการทำงาน

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 27-28) กล่าวว่า ความสำคัญของ Happy Soul (การมีคุณธรรม) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับศาสนาที่ถูกต้องปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรสามารถนำหลัก ธรรมะไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงมีสติและสมาธิในการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul คือ บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหลักธรรมทางศาสนา อย่างจริงจังและถูกต้อง บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่ได้มีโอกาสทำบุญทำทานในที่ทำงานและ ทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งบางครั้งบุคลากรไม่มีโอกาสที่จะเดินทางไปวัด ด้วยตนเอง รวมถึงได้นำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันหรือเมื่อประสบกับสภาวะ ยากลำบากต่าง ๆ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) เพื่อสร้างจริยธรรมในการ บริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียง อย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่ พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

สิทธิพร กล้าแข็ง (2559, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความสุขในมิติ Happy Soul คือ การสร้างความสุขที่แท้จริงให้เกิดขึ้นภายในใจหรือ Happy Soul ซึ่งเป็น

ความสุขที่ลึกซึ้ง เห็นคุณค่าภายในตนเอง รู้จักคุณค่าผู้อื่น แล้วเกิดความสุขอย่างแท้จริง ภายในใจของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก สามารถอธิบายได้ว่าการที่มนุษย์จะมีความสุขในชีวิตได้ สิ่งสำคัญ คือ การเริ่มจากความสุขภายในตนเองก่อน หากคนเรามีความพึงพอใจ ภาควิไมใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดความสงบภายใน ก็สามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย เช่น มีน้ำใจ นึกถึงและเข้าใจผู้อื่น เมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านการมีคุณธรรม ประจำใจ (happy soul) หมายถึง เป็นการพัฒนาจากภายในคือการศึกษาศึกษาการจิตของ ตนเองแล้วเกิดปัญญา มีเป้าหมายหลักให้ผู้เรียนตื่นรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานใน ตนเอง (individual transformation) เปลี่ยนแปลงความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และ ธรรมชาติเพื่อเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในองค์กร (organization transformation) โดยเริ่มจากความสุขภายในตนเองก่อน หากคนเรามีความพึงพอใจ ภาควิไมใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดความสงบภายใน ก็สามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย เช่น มีน้ำใจ นึกถึงและเข้าใจผู้อื่น เมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง เป็นต้น

ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่กับวิกฤตเศรษฐกิจอย่างหนักซึ่งส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างมาก จากสภาพปัญหานี้ส่งผลให้คนไทยยากจนลง มีภาวะหนี้สินเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงขึ้น เพราะสินค้าอุปโภค บริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมีราคาสูงขึ้นหลายเท่าตัวในขณะที่ประชาชนคนทำงาน มีรายได้เท่าเดิม สถานการณ์นี้ทำให้คนไทยกลายเป็นคนยากจนลงทั้งที่ทำงานหนักเท่า เดิมหรือบางส่วนได้ทำงานหนักมากกว่าเดิมแต่ยังไม่เห็นช่องทางว่าจะสร้างความอยู่ดี กินดีให้กับครอบครัวได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้หลายคนต้องไปหาแหล่งเงินกู้จากที่ต่าง ๆ เพื่อมาจุนเจือครอบครัวให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ถึงแม้จะรู้ว่าการทำเช่นนั้นจะส่งผล

กระทบต่อการใช้ชีวิตในอนาคตก็ตาม (ลลิตา มาไพศาลทรัพย์, ทิพวัลย์ รามรัง, นัตรลัดดา เลิศจิตรการณ, สิทธิพร กล้าแข็ง และศราวุธ ทาคำ, 2557, หน้า 81)

ความหมายของด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ได้กล่าวว่า ปลอดภัย (happy money) คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า ปลอดภัย (happy money) คือมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจการเงินดี (happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัว ได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

พชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และศิริก ฆมานมานะ (2556, หน้า 41-44) กล่าวว่า Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีกับกำลังความสามารถในการใช้หนี้จากรายได้ส่วนหนึ่งที่หามาได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ปัจจุบันคนทำงานจำนวนหนึ่งอยู่ในภาวะที่มีหนี้สินทั้งหนี้สินที่อาจจำเป็น เช่น หนี้สินเพื่อการสร้างครอบครัว ที่อยู่อาศัยและหนี้สินที่ไม่จำเป็นซึ่งอาจเกิดจากความฟุ่มเฟือยและการใช้จ่ายที่ไม่ได้วางแผน จึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือนจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

ณภัทร ประภาสุชาติ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การเงินดี (happy money) คือ สุขภาพการเงินดี มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีนั่น อาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า ความสุขทางการเงินที่เกิดจากการ “หาเป็นและใช้จ่ายเป็น” ทั้งนี้ การใช้จ่ายเป็น มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

ความสำคัญของด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 41-44) กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Money (ใช้เงินเป็น) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Money เนื่องจากต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล มีการออมอย่างต่อเนื่องไว้ใช้ในยามฉุกเฉินและยามเกษียณรวมถึงในบางองค์กรจะมีปัญหาเรื่องการเป็นหนี้ของบุคลากรจำนวนมากทั้งนี้ในระบบ หนี้บัตรเครดิตและหนี้นอกระบบ ซึ่งในบางรายบุคลากรไม่มีความรู้ในการที่จะบริหารจัดการหนี้ของตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ในบางองค์กรยังต้องการส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในระดับสายการผลิตซึ่งมีรายได้น้อยได้เรียนรู้ทักษะอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะทำเป็นรายได้เสริมอีกทางหนึ่ง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Money คือ มีจำนวนบุคลากรที่มีการเก็บออมมากขึ้น เนื่องจากในบางองค์กรได้ประสานงานกับธนาคารเพื่อมาให้ความรู้และอำนวยความสะดวกรับเปิดบัญชีที่องค์กรในด้านของการลดหนี้บางองค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อมาแก้ปัญหาหนี้ของบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งส่วนนี้ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการหนี้ของตนเองได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเปลี่ยนจากหนี้นอกระบบมาเป็นหนี้ในระบบซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่า และวางแผนการผ่อนชำระให้เหมาะสมกับรายรับ-รายจ่าย นอกจากนี้บุคลากรยังค่อนข้างพึงพอใจและทำอาชีพเสริมต่าง ๆ ที่องค์กรสนับสนุนอย่างจริงจัง เนื่องจากสามารถนำผลผลิตบางส่วนมาใช้และส่วนที่เหลือสามารถนำออกขายเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ อีกทางหนึ่ง

ลลิตา มาไพศาลทรัพย์, ทิพวัลย์ รามรง, ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, สิทธิพร กล้าแข็ง และศราวุธ ทาคำ (2557, หน้า 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Money คือ การที่เราจะสามารถบริหารจัดการรายได้หรือหนี้สินของเราได้นั้นเราจะต้องทำความเข้าใจศักยภาพของตัวเองเราและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ควบคู่กันไปด้วยความสามารถในการสร้างรายได้ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการการเงินเช่นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนวิธีการหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการการเงินเช่นเดียวกับ

การมองผ่านแว่นขยายที่จะช่วยให้เรามองสภาพปัจจุบันหรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ดีขึ้น ไม่ว่าเราจะอยู่ในช่วงของการบริหารจัดการเงินเพื่อป้องกันการเกิดหนี้หรืออยู่ในช่วงที่ ภาวะหนี้ได้เกิดขึ้นกับตัวเราแล้วก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เราไม่ควรละเลยก็คือ แนวทางใน การบริหารจัดการเงินที่ดีไม่ว่าจะเป็นการหาวิธีเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายรวมทั้งการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการบริโภคเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินอย่างยั่งยืนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็น เหมือนเครื่องมือในการบริหารจัดการหนี้และสร้างสมดุลทางการเงินให้กับเรา

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของด้านมี เศรษฐกิจการเงินดี (happy money) องค์กรแห่งความสุขจะดูแลพนักงานมากกว่าเรื่องงาน โดยมีการช่วยแก้ไขปัญหาชีวิตให้พนักงาน หรือถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็กผู้บริหารจะเป็น ผู้ช่วยแก้ไขปัญหาทางการเงินอย่างน้อยที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเป็นหนี้ในระบบ

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านมีเศรษฐกิจ การเงินดี (happy money) หมายถึง องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล มีการออมอย่างต่อเนื่องไว้ใช้ในยามฉุกเฉินและยาม เกษียณรวมถึงในบางองค์กรจะมีปัญหาเรื่องการเป็นหนี้ของบุคลากรจำนวนมากทั้งหนี้ ในระบบ หนี้นอกระบบและหนี้บัตรเครดิตและหนี้ในระบบ ดูแลพนักงานมากกว่าเรื่องงาน โดยมีการ ช่วยแก้ไขปัญหาชีวิตให้พนักงาน หรือถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็กผู้บริหารจะเป็นผู้ช่วย แก้ไขปัญหาทางการเงินอย่างน้อยที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเป็นหนี้ในระบบ เกิดขึ้นในอนาคต

ด้านการพัฒนาความรู้

การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบ วินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็จะต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับ คนอื่น ที่ผ่านมาองค์กรในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Brain เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้ที่

จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (work skill) อย่างไรก็ตาม กิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมที่นอกเหนือจากประเด็นการปฏิบัติงาน องค์กรก็ต้องการให้บุคลากร มีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตอย่างแท้จริง (life skill) (พสชนัน นิรมิตรไชนนนท์, 2559, หน้า 5-6)

ความหมายของด้านการพัฒนาความรู้ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ได้กล่าวว่า หากความรู้ (happy brain) คือ การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็จะต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า หากความรู้ (happy brain) คือมีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอย่างหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ของการพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

พสชนัน นิรมิตรไชนนนท์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก همانมานะ (2556, หน้า 35-37) กล่าวว่า Happy Brain (หากความรู้) คือ การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า “มืออาชีพ” มืออาชีพ หมายถึงว่า มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและ

สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

พชชนัน นิรมิตไชนนทร์ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ใฝ่รู้ดี (happy brain) คือ จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของบุคลากรตลอดระยะเวลาการทำงานในองค์กร กระบวนการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนผู้เรียน ผู้สอน และองค์กร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เน้นตัวที่บุคลากรเป็นสำคัญ โดยมีองค์กรเป็นผู้สนับสนุนหลักที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการเรียนรู้หลากหลายทั้งการเรียนรู้ตามอริยาสัยที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างตั้งใจแต่เป็น การการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้แบบเป็นทางการ โดยบุคลากรนำประสบการณ์ส่วนบุคคลมาช่วยในกระบวนการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งเป้าหมายสำคัญของ Happy Brain คือการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

Boud and Garrick (1999) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ เป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านความสามารถทั่วไป ความสามารถเฉพาะอย่าง และความสามารถทางเทคนิค เพื่อที่บุคลากรสามารถดึงมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจัดเป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะหนึ่ง ๆ ที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องทั้งในขณะที่บุคคลมีการเปลี่ยนงาน ไปจนถึงเกษียณอายุงานและหลังจากนั้น เพราะการเรียนรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่สามารถทำให้เสร็จภายในคราวเดียว ซึ่งวิธีการเรียนรู้ ความสามารถทางปัญญา และประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลมีส่วนช่วยในกระบวนการด้วย

ความสำคัญด้านการพัฒนาความรู้ วินัย เพชรช่วย (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ การพัฒนาตนเองด้วยความใฝ่รู้ในการทำงานของบุคลากรให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อการป้องกันการเกิดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน เสริมคุณค่าของความเป็นคนทั้ง 3 ด้าน คือ ร่างกาย ความคิดจิต

วิญญาณ อันเป็นคุณสมบัติการเป็นมนุษย์ที่พึงปรารถนาผู้เขียนมองว่าเมื่อเกิดการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วนั้นก็จะตระหนักเห็นความสำคัญของการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง บุคลากรเกิดความตื่นตัวเตรียมตนเองให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยได้ปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสมเป็นการวางแผนแนวทางการใช้ชีวิตให้กับตนเองโดยมีการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในชีวิตและเห็นคุณค่าของตนเอง มีความเข้าใจตนเองโดยสามารถทำหน้าที่ของตนเองตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากเราต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันอยู่เสมอโดยเฉพาะเมื่อทำงาน การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนเองให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้คนรอบข้าง โดยเราสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองแก่คนอื่น ๆ ได้ความสำคัญต่อองค์กรและสังคม ด้วยภารกิจขององค์กรที่ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ การมีบุคลากรที่ได้พัฒนาตนเองและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอจะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของผลผลิต อันจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมได้

ในองค์กรต่าง ๆ หากมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอแล้วนั้นจะทำให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และดำรงชีวิตอยู่ได้ในทุก ๆ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 35-37) กล่าวถึง ความสำคัญของ Happy Brain (หาความรู้) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญจัดกิจกรรมด้าน Happy Brain เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและความ

ปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมที่นอกเหนือจากประเด็นการทำงาน องค์กรก็ต้องการให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง เช่น การดูแลสุขภาพตนเอง การออกกำลังกาย การทำอาชีพเสริมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Brain คือ บุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เห็นได้จากการที่องค์กรให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับงานและการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในขณะที่องค์กรก็พึงพอใจในผลตอบแทนจากเงินที่ลงทุนเพื่อจัดฝึกอบรมหรือการเชิญวิทยากรมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การมีของเสียในกระบวนการผลิตลดลง การลดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักรในการทำงาน และความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

พชชนัน นิรมิตไชนนธ์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Brain เป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องทั้งในขณะที่บุคคลเข้างานไปจนถึงเกษียณอายุงานซึ่งวิธีการเรียนรู้ ความสามารถทางปัญญา และประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลมีส่วนช่วยในกระบวนการด้วย ซึ่งเป็นแนวคิดที่องค์กรต่าง ๆ รวมถึงองค์กรในประเทศไทยให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการก่อเกิดเศรษฐกิจบนฐานความรู้ การติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ (internationalization) และโลกาภิวัตน์ (globalization) ก่อให้เกิดเศรษฐกิจบนฐานความรู้ที่เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับเศรษฐกิจใหม่ ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือธุรกิจ รวมถึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอาชีพและการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งประเด็นเหล่านี้้องค์กรทั้งเอกชนและภาครัฐไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) หมายถึง บุคคลทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความ ต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมที่นอกเหนือจากประเด็นการทำงาน

องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการไปเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอแล้วนั้นจะทำให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และดำรงชีวิตอยู่ได้ในทุก ๆ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ด้านการมีครอบครัวดี

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสู่โลกทุนนิยมเสรีส่งผลให้สภาพสังคมมุ่งสู่การแข่งขันในทุก ๆ ด้านองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดอุตสาหกรรมและบริการ แม้กระทั่งภาครัฐเองยังต้องปรับตัวองค์กรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการประเมินต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณภาพสินค้าและบริการให้ได้รับการยอมรับ ซึ่งกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ล้วนผลักดันให้บุคลากรหรือพนักงานต้องทุ่มเททั้งความสามารถ ทุ่มเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง และหวังว่าการทุ่มเทนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต จนบางครั้งอาจจะเลยด้านอื่น ๆ ของชีวิตไป โดยเฉพาะในสังคมที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงอายุคนวัยทำงานจึงกลายเป็นกลุ่มที่เรียกว่า Sandwich Generation คืออยู่ในภาวะที่ต้องแบกรับบทบาทของการเลี้ยงดูบุตร และต้องดูแลพ่อแม่ที่สูงอายุไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น การหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขให้พนักงานในองค์กรมีชีวิตที่สมดุลทั้งการทำงาน (work skill) และการดำรงชีวิต (life skill) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อการทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องคำนึงถึง ทั้งนี้อาจจะเป็นความพยายามที่ยากลำบากในการที่จะทำให้ทั้งชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานมีความสมดุลกันในสถานะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบัน องค์กรจึงต้องมีกระบวนการจัดการให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (วิสากรณ์ ทองสอาด, 2559, หน้า 1)

ความหมายของด้านการมีครอบครัวดี สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ (2548) ได้กล่าวว่า ครอบครัวอบอุ่น (happy family) คือ การมีครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน เอาใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน สนทนาวางแผนอาหาร มีความกตัญญู มีระเบียบวินัยปราศจากความรุนแรงในครอบครัว

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2552) ได้กล่าวว่า ครอบครัว (happy family) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นสถาบันหลัก เป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบ และหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร นอกจากนี้ครอบครัวยังถูกอธิบายไว้หลากหลายแง่มุม

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้กล่าวว่า ครอบครัวดี (happy family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไช้ถ่ายอง (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การมีครอบครัวดี (happy family) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 47-50) กล่าวว่า Happy Family (ครอบครัวที่ดี) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้นฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร

จิตตินันท์ เฉชะคุปต์ (2557) ได้กล่าวว่า ครอบครัวดี (happy family) คือ สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้างฐานะครอบครัวให้มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมไม่ทะเลาะเบาะแว้งทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรม

เลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพดี สถานที่อยู่อาศัยปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ปราศจากมลพิษมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสมาชิกรู้จักคุณค่าตนเอง มีส่วนร่วมและบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิตยา คชภักดี (2558) ได้ให้นิยามของการมีครอบครัวอยู่ดีมีสุข หมายถึง สภาพครอบครัวที่พึงประสงค์อันเกิดจากการรวมตัวในรูปแบบที่หลากหลายของบุคคลที่มาดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดหมาย สามารถทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถปรับตัวได้อย่างสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งที่เกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

วิสากรณ์ ทองสะอาด (2559) ได้กล่าวว่า ครอบครัวดี (happy family) คือ ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงาน ครอบครัว และองค์กร อีกทั้งเป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลายความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม

Nelson (2006) ได้กล่าวว่า ครอบครัวดี (happy family) คือ ในมุมมองของความรู้สึกภายในที่ครอบครัวต้องมีความรัก ความผูกพัน เข้าอกเข้าใจกันและกัน ยากช่วยเหลือและทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข และในแง่ของความสัมพันธ์ทางกายภาพที่ต้องการใช้เวลาร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาไปสู่ครอบครัวที่มีความสุข ประกอบด้วย การผูกมัดและการคุ้มครอง (commitment and protectionism) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (kindness and generosity) การสื่อสาร (communication) การจัดการความขัดแย้ง (style of conflict) การใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว (family time together) การประเมินตนเอง (self-assessment) การเคร่งศาสนา (religiosity) การมีอารมณ์ดี เอื้ออารี สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน (laughter, warmth, joy and humor) การรับผิดชอบ (responsibility) เป็นต้น

ความสำคัญด้านการมีครอบครัวดี วริสากรณ์ ทองสอาด (2559, หน้า 10) ได้กล่าวว่า องค์การสหประชาชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครอบครัว โดยประกาศให้ปี พ.ศ. 2537 เป็นปีสากลครอบครัว (the international year of the family) โดยมีหัวข้อในการรณรงค์ว่า“ทรัพยากรครอบครัวและความรับผิดชอบในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง (family resources and responsibilities in changing world)” เพื่อให้ประเทศต่างๆและหน่วยงานทั้งหลายตระหนักในบทบาทความสำคัญของครอบครัว จัดให้มีโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครอบครัวทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก สำหรับประเทศไทยนั้น

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติ Happy Family นั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่าง พนักงานครอบครัวพนักงาน และองค์กร ทั้งนี้้องค์กรไหนจะสร้างองค์กรแห่งความสุขในด้านนี้อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรทั้งในเรื่องการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ปัญหาของพนักงานในองค์กร รวมถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร ซึ่งอาจจะทราบได้จากการวัดความสุขด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่หากพูดถึงรูปแบบกิจกรรมนั้น มีหลาย ๆ องค์กรที่มีตัวอย่างกิจกรรมที่น่าสนใจ ให้้องค์กรน้องใหม่ หรือองค์กรที่สนใจทำ

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของครอบครัว (happy family) ดังนี้

1. สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักในการบ่มเพาะสมาชิกที่ดีของสังคม
2. ปัญหาครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งผลต่อการหยุดงาน การย้ายที่ทำงาน การมีสมาธิในการทำงาน เป็นต้น
3. พนักงานจะรู้สึกมีความสุข และภาคภูมิใจที่สุดเมื่อสามารถทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว หรือทำหน้าที่สมาชิกในครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 47-50) กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Family เนื่องจากต้องการให้บุคลากรสามารถดูแลตัวเองและครอบครัวให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ซึ่งจะ

เป็นพื้นฐานที่ดีต่อการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและครอบครัวของบุคลากร และช่วยแบ่งเบาภาระด้านครอบครัวของบุคลากรเท่าที่องค์กรจะสามารถช่วยได้ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Family คือ บุคลากรมีความรู้สึกประทับใจองค์กรที่มีการดูแลครอบคลุมไปถึงครอบครัวของตนเอง ในขณะที่เดียวกันบุคคลในครอบครัวของบุคลากรก็เกิดความรู้สึกประทับใจในตัวองค์กรและการเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กร ทำให้เข้าใจรูปแบบการทำงานของคนในครอบครัวตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างพื้นฐานของสถาบันครอบครัวที่มั่นคง เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านครอบครัวดี (family) หมายถึง องค์กรต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวพนักงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่าง พนักงานครอบครัวพนักงาน และองค์กร ทั้งนี้องค์กรไหนจะสร้างองค์กรแห่งความสุขในด้านนี้อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรทั้งในเรื่องการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ปัญหาของพนักงานในองค์กร รวมถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร มีกิจกรรมด้าน Happy Family คือ บุคลากรมีความรู้สึกประทับใจองค์กรที่มีการดูแลครอบคลุมไปถึงครอบครัวของตนเอง เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

ด้านสังคมที่มีความสุข

องค์กรหรือสถานประกอบการเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในสังคมที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนสังคมได้เพราะองค์กรและสถานประกอบการต้องอาศัยมนุษย์ในการทำงาน (function) เพื่อให้ระบบการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เดินหน้าต่อไปได้ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรสร้างผลกระทบและเกี่ยวพันกับสังคมเสมอทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นสังคมภายในหรือสังคมภายนอกองค์กรก็ตาม อันเป็นเครื่องมือหรือแนวทางสำคัญที่องค์กรจะใช้ในการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการส่งต่อความสุขสู่ชุมชน/สังคมภายนอกต่อไป (ปรัชญากรณ์ ละครพล, 2559, หน้า 2-3)

ความหมายของด้านสังคมที่มีความสุข จิราภรณ์ วิหวา (2554, หน้า 6) ได้นิยาม คือ Social Enterprise ในแผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2553-2557 ว่า “กิจการที่มีรายได้จากการผลิตหรือจัดจำหน่าย สินค้าหรือบริการ โดยมีเป้าหมายของกิจการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน สังคม หรือ สิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ไม่ได้มีเป้าหมาย ในการสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเจ้าของ เท่านั้น”

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้ให้ความหมายของ สังคมดี (happy society) คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ สังคมที่มีความสุข (happy society) คือ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

ปรัชญากรณ์ ตะครพล (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ สังคมดี (happy society) คือ เป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจของ องค์กรที่มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริม บุคลากรและครอบครัวให้มี สุขภาพดี มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอด ระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและ พัฒนาชุมชน โดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนิน ธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้

ความสำคัญของด้านสังคมที่มีความสุข พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 53-55) กล่าวถึงความสำคัญของ Happy Society (สังคมดี) คือ องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Society เนื่องจากต้องการให้บุคลากรได้เรียนรู้บทบาทของการเป็นผู้ให้ ได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กับชุมชนรอบข้าง มีจิตสำนึกสาธารณะและเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และใน ขณะเดียวกันก็ยังเป็นการสร้างสังคมที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรม

ด้าน Happy Society คือ การทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกันบ่อย ๆ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นขึ้น เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (positive organizational climate) ในขณะเดียวกันบุคลากรก็รู้สึกอิ่มเอมใจที่ได้เป็นผู้ให้อีกทั้งยังประทับใจที่ได้มีโอกาสไปสัมผัสประสบการณ์จริงในพื้นที่ต่าง ๆ และรู้สึกว่ามีผู้ที่ลำบากกว่าตนเองอีกจำนวนมาก ทำให้มีกำลังใจในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ในมุมมองขององค์กรจะได้ภาพลักษณ์ของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่แสดงถึงความรักรับผิดชอบต่อสังคม (corporate social responsibility หมายถึง csr) ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมในปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรจะนำความเชี่ยวชาญหรือผลิตภัณฑ์จากธุรกิจของตนเองไปใช้ในการทำกิจกรรม บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจยิ่งขึ้นว่างานที่ตนเองทำทุกวัน สามารถสร้างประโยชน์ให้สังคมในวงกว้างอีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ทางธุรกิจที่ได้ผลค่อนข้างดี

ปรัชญากรณัฏ ละครพล (2559, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึง Happy Society เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญขององค์กรที่มีให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับผิดชอบต่อบุคลากร ซึ่งถือเป็นการสร้าง Happy Society ในสังคมภายในองค์กรเอง โดยการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรก่อนเป็นลำดับแรก จากนั้นก็สร้างความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร นั่นก็คือ ชุมชน ที่องค์กรจะต้องสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์กรไม่ได้รับแรงขับเคลื่อนและการสนับสนุนจากบุคลากร ในองค์กรการที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรและเป็นอีกส่วนหนึ่งของสังคมภายนอกองค์กรบุคลากรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงและเป็นกระบอกเสียงส่งผ่านข้อมูลไปยังชุมชน เพื่อให้เกิดการยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงานขององค์กร (license to operate) การสร้าง Happy Society นอกจากจะเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแล้ว ยังถือเป็นการดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน เพราะมีการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านบวกหรือด้านลบ โดยการรักษาหรือส่งเสริมผลกระทบที่เป็น

ด้านบวกและลดผลกระทบด้านลบให้เหลือน้อยที่สุดนอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีการนำแนวคิด “การลงทุนอย่างมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม (socially responsible investment)” เป็นการบริหารงานขององค์กรใน 2 ด้าน ให้เกิดความสมดุล คือผลตอบแทนทางการเงิน และความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาแนวคิด ความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาชุมชนโดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนิน ธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงาน (happy workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, หน้า 12-18)

แนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการ

เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต (ขวัญเมือง บวรธวัศกุล, 2560) ดังนี้

พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ (2557, หน้า 3-4) ได้กล่าวว่า แนวคิดนี้พิจารณา องค์กรสุขภาวะ ภายใต้ฐานคิดว่าความสุข 8 ประการ (happy 8 menu) โดยมองว่าองค์กร สุขภาวะต้นแบบควรจะมีมีความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่

1. Happy Body สุขภาพดีทั้ง กายและใจ รู้จักกิน รู้จักใช้ ชีวิตเป็น การส่งเสริม ด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้ พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกันสามัคคีกัน

3. Happy Relax ผ่อนคลาย เป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้ให้พนักงานมี โอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย

4. Happy Brain ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริม การศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก แหล่งความรู้ต่าง ๆ โอกาสต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้า ในการทำงาน

5. Happy Soul มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้มีชีวิตที่ดี มีความสุขและมีความสุขสงบทาง จิตใจ

6. Happy Money มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น

7. Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานในองค์กร

8. Happy Society สังคมดีมีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน ส่งเสริมให้มีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย

ลลิตา มาไพศาลทรัพย์ ทิพวัลย์รามรณ และคณะ (2557, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า “องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (happy people) ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) และชุมชนสมานฉันท์ (happy team work) ทางศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (happy workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่บุคลากรทุกคนควรมีสถานะที่ดี จึงได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ในด้านการมีสุขภาพดี (happy body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) การรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (happy money) การพัฒนาความรู้ (happy brain) การมีครอบครัวที่ดี (happy family) และมีสังคมที่มีความสุข (happy society) ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบที่ดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 12-18) ได้ อธิบายแนวคิด การสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยของสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น คือ สิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขัน ตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้ สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนาหลานคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้ คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อ คนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลัก ศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพ ชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้ พัฒนาไฝหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดีและมีสังคมที่มีความสุข เมื่อข้าราชการมีความสุขกับ พื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1. ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงานการจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามา ได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานที่ ทำงานนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย ก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการ ดำเนินงานด้านสุขภาพในสถานที่ทำงานนั้นหาใช่แต่เพียงการสร้างเสริมความแข็งแรงของ ร่างกายเพียงอย่างเดียวด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนิน กิจกรรมด้านสุขภาพดีในสถานที่ทำงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบ ที่สำคัญซึ่งกระทรวง สาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทยหรือที่รู้จักในชื่อ โครงการเมืองไทย

แข็งแรงมีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย 6 อ คือ

- 1.1 อาหาร การกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
- 1.2 ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
- 1.3 อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธ์ที่ดีใน

สังคม

1.4 อนามัยสิ่งแวดล้อม อยู่ในชุมชนที่ปลอดภัยถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี

1.5 อโรคยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ

1.6 อบายมุข งดบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ ใน การดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานที่ทำงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานที่ทำงานแต่ละแห่ง เช่น จัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ การเดินแอโรบิก หรือ โครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะการณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางานและการขับขี้อะไรก็ได้ อาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) หมายถึง ความรักและน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้นผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้เหตุการณ์ล่าสุด คือ การเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคมการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหาร สถานที่ทำงานต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักใน

องค์กรมากขึ้นมีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กร นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานที่ทำงาน มีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรัก สามัคคีความมีน้ำใจมากกว่าผลการแข่งขัน การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมและสถานที่ทำงาน เป็นต้น

3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง การทำงานที่เร่งรีบและการแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้นปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้ระดับสถานที่ทำงาน เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ทางสถานที่ทำงานจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออกเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิตเช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้ชีวิตการทำงานที่หลายคนต้องเผชิญไม่ได้ราบรื่นเหมือนยามทะเลสงบเสมอไป บางครั้งอาจต้องเผชิญกับคลื่นลมหรือพายุ ทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า จิตใจห่อเหี่ยว เกิดความเครียด ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนบั่นทอนพลังในการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพในการทำงานอีกด้วย

แนวทางแห่งความสุข 8 ประการ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้องค์กรช่วยจัดการความสุขให้พนักงาน หนึ่งในความสุขนั้น คือ การผ่อนคลาย หรือการพักผ่อน ซึ่งทั้ง 2 คำนี้ ล้วนแล้วแต่มีความหมายถึงการหยุดทำงาน การพักชั่วคราว เพื่อให้หายเครียดหรือลดความตึงเครียดที่กำลังเกิดขึ้นให้เบาบางลง

4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) หมายถึง ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีระบบกะ

หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อยเพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนา ล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมีปัญหาชีวิตปัญหาต่าง ๆ ในสังคมทุกวันนี้ล้วนเกิดจากการขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตการทำร้ายตนเองและผู้อื่น การฆ่าตัวตาย การขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น

5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) หมายถึง ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียงการแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้จ่ายเงินในการหาความสุขแต่ ความสามารถในการหารายได้ไม่พอเพียงจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบเมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลงเพราะต้องทำตัวเองมากขึ้น สังคมมีแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้

6. ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) หมายถึง การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องสมุด สถานศึกษา

อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้นนอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้วการมีช่องทางอื่นเช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีโอกาสด้านการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโรงเรียนในสถานที่ทำงานเพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

7. ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) หมายถึง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข และมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงต้องประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

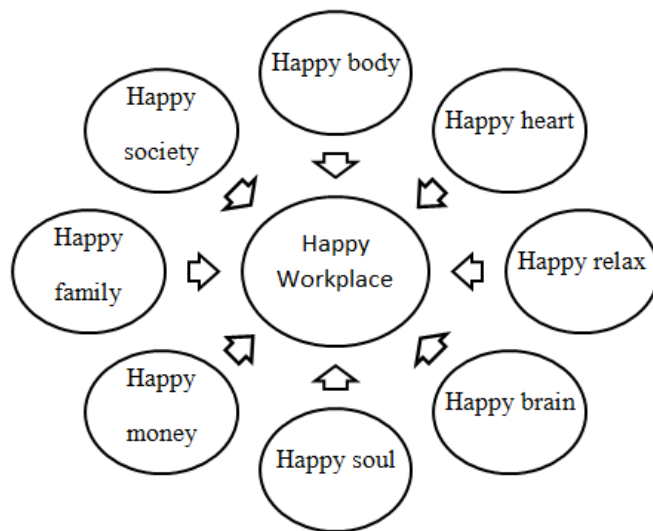
8. ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) หมายถึง สังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคมการเกิดสังคมที่ดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้นทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกันมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น แนวทาง

การดำเนินงานในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงานการช่วยกัน

ดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและ ความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอกสถานที่ทำงานในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้างหรือชุมชนนอกสถานที่ทำงาน เป็นต้น

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์กรสุขภาวะ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญทั้งระดับตัวบุคคล เช่น Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul ระดับครอบครัว เช่น Happy Money, Happy Family และระดับสังคม เช่น Happy Society ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญและเชื่อมโยงกัน ถ้าบุคคลมีความสุข ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมทำให้สังคมมีความสุขในองค์กรหลายแห่งมีการทำกิจกรรมที่สร้างเสริมความสุขแก่พนักงานอยู่แล้วแต่ยังไม่นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ว่าจะเป็นความสุขในด้านใดตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ และหากองค์กรประสงค์ที่จะทำให้กลายเป็นต้นแบบในการสร้างความสุขในองค์กร นำกิจกรรมที่เคยทำมาแยกเป็นประเภทของความสุขแล้วประเมินว่าที่ผ่านมาได้ให้น้ำหนักกับเรื่องใดเป็นพิเศษ เพื่อที่จะสร้างกิจกรรมภายในองค์กรให้ครบทุกมิติ และกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ แต่ไม่จำเป็นต้องทำทุกมิติให้เท่ากันหรืออะไรมากที่สุด การจะทำอะไรมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับสภาพ บริบททุนเดิม รวมทั้งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเป็นสำคัญ

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน



ภาพ 2 แนวทางการสร้างสุขพื้นฐาน 8 ประการ

ที่มา. จาก องค์กรแห่งความสุข (*happy workplace*) (หน้า 10), โดย ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว , 2559, กรุงเทพมหานคร: สำนัก-งานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

จากภาพ 2 อธิบายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย (1) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี (2) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (4) แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (5) แนวทางความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (6) แนวทางความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (7) แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี และ (8) แนวทางความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุข

ดวงเนตร ธรรมกุล (2555, หน้า 1-10) ได้กล่าวว่า การสร้างเสริมสุขภาวะใน องค์กร ต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น เช่น มีการระดมกำลัง

การประชุม การประเมินการจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การลงมือปฏิบัติการ ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ควรมีเครื่องมือตรวจสอบสภาวะองค์กร เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข สำหรับดัชนีสำคัญของสภาวะองค์กร คือ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจาก พนักงาน มีนโยบายการสร้างสภาวะในองค์กร มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงาน มีโครงสร้างการดำเนินงานและมีการวิเคราะห์งาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน มีการประเมินและกำกับติดตาม มีการใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสภาวะ ทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ทั้ง 8 แนวทาง มีต่อไปนี้

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี

พชชนัน นิรมิต ไชยชนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 15-17) กล่าวว่า Happy Body (สุขภาพดี) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศเหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงินจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใต้อีเมล www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy Body จำนวนทั้งสิ้น 84 โครงการ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Body สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 7 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ หมายถึง การให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่างๆ โภชนาการ การออกกำลังกาย โดยให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติและมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ ในบางองค์กรมีการจัดการความรู้ (knowledge management) อีกทั้งในบางองค์กรจะมีการให้ความรู้แก่บุคลากรที่มีปัญหา

เฉพาะกลุ่ม เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม โรคที่เกิดจากภาวะอ้วน การบำบัดความเครียด การลด/ละ/เลิกการสูบบุหรี่และดื่มสุรา เป็นต้น

2. การตรวจร่างกายประจำปี หมายถึง การตรวจสุขภาพของบุคลากรประจำปี การจัดโครงการคัดกรองสุขภาพเบื้องต้น เพื่อคัดกรองภาวะเสี่ยง โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และมีแพทย์มาประจำที่สถานประกอบการ การจัดทำห้องทันตกรรม รวมถึง การตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติด

3. การออกกำลังกายในที่ทำงาน หมายถึง การออกกำลังกายง่าย ๆ ร่วมกันในที่ทำงาน อาจเป็นช่วงตอนเช้าก่อนเริ่มงานประมาณ 5-10 นาที เช่น การเดินแอโรบิก การเล่นโยคะ หรือ การออกกำลังกายแบบไทย เป็นต้น

4. การจัดกีฬา หมายถึง การจัดกีฬาประจำปี (sport day) การจัดแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ในช่วงพักกลางวันหรือหลังเลิกงาน

5. การให้บริการสปอร์ตคลับ หมายถึง การจัดตั้งเป็นสปอร์ตคลับหรือการให้บริการอุปกรณ์ออกกำลังกายแก่บุคลากร โดยอาจมีครูผู้ฝึกสอนในการดูแลการออกกำลังกายและใช้อุปกรณ์ การออกกำลังกายอย่างถูกวิธี

6. การจัดกิจกรรมคลายความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิต และผ่อนคลายความเครียด ไม่ว่าจะเป็นการทำสมาธิ วิปัสสนากรรมฐาน โดยประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติของอินเดีย หรือการเปิดเพลงในตอนเที่ยง เพื่อให้บุคลากรได้รับฟังเพลงพร้อมรับประทานอาหารมื้อเที่ยง

7. การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม หมายถึง การส่งบุคลากรออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่ต้องลงแรง ซึ่งถือเป็นการออกกำลังกายทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในชุมชน การออกไปทำความสะอาดในชุมชนช่วงน้ำท่วม การจัดอาสาสมัครไปออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในชุมชนทุรกันดาร เป็นต้น

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 23) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในการทำงานด้านสุขภาพดีของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด และบริษัทในเครือ สำนักงานใหญ่ในกิจกรรม Fit and Furious Bye Bye Calories ที่ให้พนักงานรวมทีมกันมาแข่งขันลดน้ำหนัก ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์และความเร่งรีบ พนักงานจึงดูแลสุขภาพน้อยลง ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคอ้วน หรือโรคออฟฟิศซินโดรม

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในการทำงานด้านสุขภาพดีของบริษัท วิ. เพาเวอร์เทค จำกัด ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ทางบริษัท VP จึงได้ทำกิจกรรมหลาย กิจกรรม เช่น ตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อชีวิตปลอดภัยจากโรค กิจกรรม การออกกำลังกายทั้งในร่มและกลางแจ้งเพื่อสุขภาพดีทุกคน งานเลี้ยง สักระยะปลอดเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ ทั้งสนุกและปลอดภัย ร้านอาหารภายใต้มาตรฐาน Clean Food Good Taste และจัดเมนูอาหารเพื่อสุขภาพทั้งอร่อยและดีต่อสุขภาพ

ษมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีของบริษัทไทยเอ็นโอเค จำกัด มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อกำหนดของลูกค้า และข้อกำหนดต่างๆ ทางสิ่งแวดล้อม มีการป้องกันการเกิดมลภาวะ ลดของเสีย และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด มีการอบรม และจูงใจพนักงาน ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น สร้างสนามกีฬาอเนกประสงค์ขนาดใหญ่ชื่อ Sport Arena จัดกิจกรรมกีฬาภายใน ส่งเสริมให้พนักงาน ร่วมแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก รวมถึง การส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี ธารณะคดีด้านยาเสพติด และการส่งเสริม คุณค่าทางโภชนาการ

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ลดเลิกสิ่งที่เป็นโทษสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 21-23) กล่าวว่า Happy heart (น้ำใจงาม) คือ การที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จัก การแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ บทบาทที่แตกต่างกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิตจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใตเว็บไซต์ www.happy-workplace.com พบว่ามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy heart จำนวนทั้งสิ้น 117 โครงการ

เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 10 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน การไปร่วมบริจาคโลหิต กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การทำบุญ 9 วัด เป็นต้น
2. การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการได้มีโอกาสพบปะผู้บริหารการให้บุคลากรรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ การให้ผู้บริหารร่วมอวยพรวันคล้ายวันเกิดของบุคลากรในแต่ละเดือนและรับประทานอาหารร่วมกัน
3. การทำกิจกรรมพักผ่อน/ท่องเที่ยวนอกสถานที่ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ออกไปเรียนรู้นอกสถานที่/การเข้าค่ายหรือการพักผ่อนประจำปี (retreat) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกันการให้
4. กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก หมายถึง การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร การไปร่วมงานฌาปนกิจศพของบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน หมายถึง การให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวและการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรม การละลายพฤติกรรมต่าง ๆ

6. การเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง หมายถึง การจัดกิจกรรมเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีขององค์กรทั้งด้านการมีน้ำใจ การปฏิบัติงานดีเยี่ยมหรือมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน

7. การให้เงินช่วยเหลือ/เงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในสภาวะยากลำบาก หมายถึง การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือประสบเหตุภัยพิบัติ งานศพรวมถึงการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต หรือการจัดหาเงินกู้สำรองฉุกเฉินสำหรับบุคลากร

8. การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ หมายถึง การจัดให้พี่เลี้ยง (mentor) เพื่อสอนงาน (coaching) แก่บุคลากรใหม่ โดยให้บุคลากรอาวุโสในหน่วยงานดูแลบุคลากรใหม่ทั้งทางด้านการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมและวัฒนธรรมในองค์กร (organizational socialization)

9. การจัดเลี้ยงอาหารสำหรับบุคลากร หมายถึง การจัดเตรียมอาหารมื้อเช้าหรือทุกมื้อ น้ำดื่มไว้บริการบุคลากร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของบุคลากร

10. การจัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/ รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา หมายถึง การให้บริการคำปรึกษาสายด่วน 24 ชั่วโมง สำหรับบุคลากรและครอบครัว ซึ่งสามารถปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยว่าจ้างนักจิตวิทยาจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่าง ๆ

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, ลักษมี มีแก้ว, สราวุธ ทาคำ, ทิพวัลย์ งามรง และสิทธิพร กล้าแข็ง (2557) ได้กล่าวว่า Happy Heart ในองค์กรต่าง ๆ จะพบว่า รูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามบริบท ใต้วิเคราะห์และรวบรวมรูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart จากหลากหลายองค์กรรวมจำนวนทั้งสิ้น 117 โครงการสามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 10 รูปแบบ ดังนี้

1. การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน
2. การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร
3. การทำกิจกรรมพักผ่อน/ท่องเที่ยวนอกสถานที่

4. การให้กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน
6. การเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง
7. การให้เงินช่วยเหลือ/เงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในสภาวะยากลำบาก
8. การจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่
9. การจัดเลี้ยงอาหารสำหรับบุคลากร
10. การจัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 24) ได้

กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในการทำงานด้านการมีน้ำใจ
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของบริษัทสามมิตรมอเตอร์สเมนูแฟคเจอร์อิง จำกัด (มหาชน) เรื่อง ปลุกผัก
กางมุ้งมุ่งสุขภาพที่ดี ได้ดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการส่งเสริมการปลูก
ผักกางมุ้งและร่วมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารกับโรงเรียนวัดอ่างทอง อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ระยะที่ 2 เป็นการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงาน
ไปเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษในศูนย์การเรียนรู้แปลงผักปลอดสารของโรงเรียนวัด
อ่างทอง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน เยาวชนและชุมชนมีผักปลอดสารพิษรับประทาน
รวมถึงพนักงานได้เรียนรู้การช่วยเหลือสังคมจากการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขใน
การทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของบริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด เกิดจากฐาน
คิดของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการให้พนักงานทุกคนเป็นคนดีในสังคม รู้จักแบ่งปัน
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงานและคนในสังคม ดังนั้น ทางองค์กรจึงมีนโยบายที่ชัดเจนใน
การดำเนินกิจกรรม Happy Heart ที่หลากหลาย โดยกิจกรรมเริ่มจากองค์กรมีนโยบายให้
พนักงานทำกิจกรรมด้าน CSR และด้านจิตอาสา ตลอดจนให้การสนับสนุนทั้งกำลังคน
และงบประมาณ ในการทำโครงการและกิจกรรมองค์กรแห่งความสุขในองค์กร
พนักงานสามารถทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ และกำลังคนในการทำ
กิจกรรม ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart ที่ทางบริษัทได้จัดทำขึ้น เช่น เมื่อมีพนักงานป่วย

จะมีเจ้าหน้าที่ฝ่าย HR และเพื่อน ๆ พนักงานไปเยี่ยมพร้อมทั้งมีการจัดเตรียมของเยี่ยมไข้ด้วย นอกจากนั้นบริษัทจัดให้มีการบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศลทุก ๆ 3 เดือน โดยโครงการนี้พนักงานทำการบริจาคโลหิตทุก 3 เดือนโดยหมุนเวียนกัน มีการจัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำคำหัวหน้าผู้บริหารเพื่อเป็นสิริมงคลแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี พนักงานบางคนทำโครงการจิตอาสาเพื่อมอบสิ่งของ และเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานและมูลนิธิสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังให้เป็นผู้เสียสละทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคม

สมภาพ รักษารยาบรรณ (2559, หน้า 38) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัดได้ส่งเสริมกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความมีน้ำใจโดย มีกิจกรรมการบริจาคสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาส การบริจาคโลหิตใน โครงการ “TNC เป็นฮีโร่ได้ด้วย การบริจาคโลหิต” เพื่อส่งเสริมและ กระตุ้นความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน และ โครงการ “ความรัก ที่คุณก็แบ่งปันได้” เป็นการอาสาไปร่วมกิจกรรมแบ่งปัน ความรักให้กับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรม ที่พนักงานจะได้แสดงความรับผิดชอบ ในรูปแบบจิตอาสา โดยการร่วม สร้างเวทีใช้ในการแสดงของเด็ก ๆ ใต้รับประทานอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน จัดตั้งตู้น้ำดื่มเลี้ยงอาหารกลางวัน ร่วมกิจกรรม สันทนาการ ร่วมแข่งกีฬาพื้นบ้าน และมอบเงินบริจาค หรือ สิ่งของต่าง ๆ เช่น เสื้อผ้า อุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา ให้กับเด็กนักเรียน ซึ่งมีนักเรียนชายและหญิง จำนวน 120 คน ตั้งแต่เด็กเล็กก่อนวัยเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แก่โรงเรียนวัดวรพรตสังฆวาส จังหวัดชลบุรี และในวันเด็กปี พ.ศ. 2558 ได้ร่วมพลังจิตอาสาของบริษัทฯ ปรับปรุงศูนย์การเรียนรู้แก่เด็กออทิสติก และร่วมมอบอุปกรณ์การเรียน การสอน พร้อมทุนการศึกษา พร้อมทั้งกิจกรรมสันทนาการสร้างความบันเทิง ความสนุกสนานแก่นักเรียน โรงเรียนชุมชนวัดหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ รู้จักแบ่งปันความรู้

ในการทำงาน และยินดีให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่ ประองคองกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย

พศชนัน นิรมิตรไชยพันธ์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และศิริก ฆมานมานะ (2556, หน้า 31-32) กล่าวว่า Happy Relax (การผ่อนคลาย) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใตเว็บไซต์ www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy relax จำนวนทั้งสิ้น 112 โครงการ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 10 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การออกกำลังกายร่วมกัน หมายถึง การออกกำลังกายร่วมกันในที่ทำงาน การจัดแข่งกีฬาและการจัดเตรียมสถานที่/อุปกรณ์การออกกำลังกายให้บริการบุคลากร
2. การจัดปาร์ตี้ฉลองในเทศกาลต่าง ๆ หมายถึง การจัดเลี้ยงบุคลากรเทศกาลต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ กิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละเดือน งานเลี้ยงทุกวันศุกร์สิ้นเดือนจะมีการจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ ที่บุคลากรทุกคนมาร่วมงานโดยแต่ละแผนกหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพจัดงานโดยใช้งบประมาณไม่มาก เป็นต้น
3. การตั้งชมรมตามกลุ่มสนใจ หมายถึง การตั้งชมรม/ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมตามกลุ่มสนใจเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ บางกิจกรรมอาจมีผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ มาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ เช่น การปลูกผักสวนครัว การทำงานประดิษฐ์ การตั้งวงดนตรี การสอนจัดดอกไม้ การจัดสวนลดโลกร้อน เป็นต้น ในบางองค์กรจะยกระดับกิจกรรมให้เป็นอาชีพเสริมของบุคลากรอีกด้วย

4. การพาบุคลากรไปพักผ่อนและท่องเที่ยวประจำปี หมายถึง การสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปี (retreat) หรือการทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่ต่างจังหวัด

5. การจัดงานเลี้ยงวันคล้ายวันเกิดบุคลากร หมายถึง การพาบุคลากรที่เกิดในเดือนเดียวกันทำบุญและท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจการเลี้ยงวันเกิดในเดือนเกิดแต่ละเดือนที่ทำงาน รวมถึงการให้สิทธิวันหยุดงานในวันคล้ายวันเกิด

6. การจัดห้องสปาใจสำหรับให้บุคลากรคลายความเครียด หมายถึง การเตรียมกิจกรรม/สถานที่นันทนาการสำหรับบุคลากรในบางองค์กรที่มีงบประมาณมากอาจจัดทำเป็นศูนย์กิจกรรมความสุขในที่ทำงาน (happy workplace center) เช่น สนามกีฬา ห้องสมุด ห้องซ้อมดนตรี ห้องร้องคาราโอเกะ เป็นต้น

7. การจัดตลาดนัดสินค้าราคาประหยัด หมายถึง การจัดตลาดนัดในที่ทำงาน โดยมีการควบคุมราคาสินค้าให้เป็นสินค้าที่ราคาถูกกว่าท้องตลาด เพื่อให้บุคลากรจับจ่ายซื้อของผ่อนคลายความเครียด

การทำกิจกรรมนันทนาการ หรือการทำ Happy Relax ในองค์กรเมื่อดูจากประเภทของกิจกรรมต่าง ๆ จะพบว่าการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความผ่อนคลายให้เกิดขึ้นกับพนักงาน สามารถเกิดขึ้นได้จากหลากหลายกิจกรรม ซึ่งบางกิจกรรมอาจเกี่ยวพันมาจากการทำ Happy ในหมวดอื่น ๆ เช่น Happy Body ที่เน้นการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน Happy Society ที่เน้นการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ฯลฯ ที่เรียกได้ว่าการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในแต่ละ Happy เมื่อพนักงานมีความสุขในด้านนั้น ๆ แล้ว จะเกิดความผ่อนคลายทางร่างกายและจิตใจเป็นผลตามมามีอีกด้วย

อย่างไรก็ตามเชื่อว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิตในสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหนหรือสาขาอาชีพอะไรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในวัยทำงาน ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข แต่ในขณะเดียวกัน ความสุขของคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติ และมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อน

ร่วมงานที่ดี ดังนั้น สุขของการทำงาน จึงหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของ
 คนงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานใน
 ที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมี
 ผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 25) ได้
 กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย ของ
 บริษัท สงขลาเคเนนิ่ง จำกัด (มหาชน) เรื่อง ยืดเส้นยืดสาย ออกกำลังกายกับ SCC เป็นการ
 เปิดเพลงและเต้นแอโรบิกทั้งนี้เพื่อลดการขาดงานเนื่องจากการปวดเมื่อยร่างกายซึ่ง
 กำหนดเวลาเต้น คือ ครั้งที่ 1 เวลากลางวัน เวลา 8.00 น. ครั้งที่ 2 เวลากลางวัน เวลา 14.30 น.
 และครั้งที่ 3 เวลากลางคืน เวลา 23.30 น. เพลงที่ใช้เป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน
 พนักงานสามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที และเปลี่ยนเพลงทุก ๆ 3-6 เดือน

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการ
 ทำงานในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลายของบริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด โดยดำเนิน
 กิจกรรมที่ทางบริษัทเพื่อผ่อนคลายแก่พนักงาน ได้แก่ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานเลี้ยง
 วันปีใหม่ กิจกรรม V. HAPPY DAY : วันแห่งความสุขของครอบครัว วี. เพาเวอร์เทค จัด
 ทุก ๆ 3 เดือน จัดทำห้อง V.CHILL ROOM ให้สมาชิกได้พักผ่อนคลายระหว่างการทำงาน
 จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะและห้องซั่มดนตรี

สุภัทรา บัวเพิ่ม (2559, หน้า 10-17) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการ
 ทำงานในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลายว่า ความเครียดเป็นตัวการหนึ่งที่ทำให้ความสุขในชีวิตลด
 น้อยลง และเมื่อสะสมความเครียดเป็นระยะเวลานาน นอกจากความสุขจะลดลงแล้ว ยัง
 อาจก่อให้เกิดความทุกข์ในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย สิ่งที่จะช่วย บำบัดความเครียดได้ดีที่สุดคือ
 การผ่อนคลายความเครียด ที่ต้อง ผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ คนส่วนใหญ่จะพักผ่อน
 ใน 2 ทางเลือก คือ ออกกำลังกาย และการทำกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากที่ย่างจากการ
 ทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วการผ่อนคลายสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่เว้นแม้แต่ในเวลา
 ทำงาน วิธีการผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงาน หากต้องการใช้หลักการ
 นันทนาการมาสร้าง Happy Relax ให้เกิดขึ้น ในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม

คือ การสร้างความผ่อนคลาย ควรทำให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยกิจกรรม
นันทนาการ ในการลดความเครียดมีอยู่หลากหลาย สามารถแบ่งประเภทได้ดังนี้

1. ศิลปหัตถกรรม คือ งานด้านศิลปะต่าง ๆ ที่ทำขึ้น ด้วยมือ เช่น งานไม้ เย็บปัก
ถักร้อย การวาดภาพ แกะสลัก งานประดิษฐ์ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ฯลฯ กิจกรรม
ประเภทนี้จะช่วยส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ และไม่มีค่าใช้จ่ายสูง

2. เกมกีฬา คือ กิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะการเคลื่อนไหว สถิติปัญญา ความทนทาน
พลังกำลังของร่างกายในการประกอบกิจกรรม

กิจกรรมเกมกีฬาจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การกล้าแสดงออก
การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ได้พบเพื่อนใหม่ ฝึกการ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้า

3. การเดินร่ำ คือ กิจกรรมการแสดงออกผ่าน การเคลื่อนไหว ที่มีรูปแบบ
หลากหลาย เช่น ดิสค นาฏศิลป์สากล ระบายสีพื้นเมือง หรือการเข้าชมการแสดงประเภท
เต้นรำ

4. การท่องเที่ยวทัศนศึกษา เป็นกิจกรรมที่บุคคลให้ ความสนใจ และนิยมเลือก
ทำในช่วงเวลาว่างมากที่สุดประเภทหนึ่ง ถือเป็น กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่
ใช้สิ่งดึงดูดความสนใจที่มีรูปแบบ หลากหลาย เช่น สิ่งแวดล้อม กิจกรรมทางวัฒนธรรม
อนุรักษ์ธรรมชาติ ฯลฯ

5. การพัฒนาจิตใจและความสงบสุข กิจกรรมในหมวดนี้ จะไม่เน้นการ
เคลื่อนไหว หรือกระตุ้นอารมณ์มากนัก แต่จะเป็นกิจกรรม ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสงบ ได้
มีโอกาสในการเรียนรู้ตนเองและผู้อื่น ถือเป็นการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจและ
สติปัญญา เกิดความสงบในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ โยคะ การ
ฟังเพลง ฯลฯ

6. การละคร เป็นกิจกรรมการแสดงออกหรือระบายอารมณ์ ช่วยส่งเสริมอารมณ์
สุข และความสนุกสนาน และผู้เข้าร่วมยังสามารถ แสดงความรู้สึกได้อย่างหลากหลาย
อีกด้วย

7. งานอดิเรก ผู้เข้าร่วมสามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเอง สนใจ เช่น การประดิษฐ์ สิ่งต่าง ๆ การสะสมสิ่งของที่ตนเองสนใจ การสร้างสรรค์ผลงาน (วาดภาพ, แกะสลัก, พัฒนาเกม) และการศึกษา เรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ

8. ดนตรีและร้องเพลง ดนตรีถือเป็นการระบายอารมณ์ เป็นการผ่อนคลาย ความเครียดขณะทำงาน หรือเวลาว่าง ดนตรีจึงเรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ของคนในสังคม กิจกรรมในรูปแบบนี้ ครอบคลุมถึงการร่วมแสดง หรือเล่นดนตรีและ ร้องเพลงด้วยตัวเอง และ การเข้าร่วมชมการแสดงในโอกาสต่าง ๆ อีกด้วย

9. กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาส ใกล้ชิดกับธรรมชาติ สภาพแวดล้อม ช่วยสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต แหล่ง นันทนาการประเภทนี้ เช่น สวนสาธารณะ ฟาร์ม ค่ายพักแรม พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ

10. กิจกรรมทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วม มีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจ ความสามัคคีต่อกัน รูปแบบกิจกรรมจะมี ความหลากหลาย โดยเป็นการดึง กิจกรรมต่าง ๆ ในหมวดหมู่ข้างต้น มาดำเนินกิจกรรม แต่ในหมวดนี้จะเน้นการทำ กิจกรรมดังกล่าวร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม

11. กิจกรรมพิเศษในโอกาสต่าง ๆ เช่น เทศกาลประจำปี การจัดประกวดทักษะ ความสามารถ การแสดงบนเวที การจัด นิทรรศการ

12. กิจกรรมด้านวรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วม ได้พัฒนาทักษะความรู้ในด้านที่เกี่ยวกับ วรรณกรรม เช่น การอ่านหนังสือเพื่อพัฒนา ตนเอง การเขียนจดหมาย เชิงธุรกิจ การเขียนบทร้อยกรอง การพูดได้วาทิ การพูดทาง วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ

13. การบริการอาสาสมัคร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม การ ให้และการรับ ซึ่งกิจกรรมในหมวดหมู่นี้ ถือเป็นการพัฒนาชุมชนและสังคมวิธีหนึ่งอีกด้วย

ขมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุข ในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลายของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด มีการจัดกิจกรรม ท่องเที่ยวประจำปี ทุกเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้พนักงานได้มีการผ่อนคลายความเครียด

จากการทำงาน และกิจกรรมเกี่ยวกับการประกวดต่าง ๆ เช่น การประกวดร้องเพลง การประกวด คำขวัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวิธีผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานและดำเนินชีวิต ให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี โดยรู้จักยืดหยุ่นผ่อนปรน และวางแผนกับการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ

พชชนัน นิรมิตรไชยพันธ์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 27-28) กล่าวว่า Happy Soul (การมีคุณธรรม) คือ การมีหิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำความสุขสู่องค์กร จากการวิเคราะห์ กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใต้อีเมล www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy Soul จำนวนทั้งสิ้น 50 โครงการ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 7 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การสอนหลักธรรมทางศาสนา หมายถึง การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน โดยการนิมนต์พระมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพุทธธรรมตามแนวทางที่ถูกต้อง การฝึกปฏิบัติสมาธิฐาน การสวดมนต์และการแผ่เมตตา

2. การจัดทำบุญร่วมกันในองค์กร หมายถึง การนิมนต์พระมาเพื่อการดักบาตรร่วมกันในที่ทำงาน หรือการทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ เช่น การจัดถวายเทียนพรรษาประจำปีการจัดทอดกฐิน/ทอดผ้าป่าสามัคคีประจำปี เป็นต้น

3. การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิรัตื หมายถึง การประกอบอาหารมังสวิรัตืสำหรับบุคลากรและผู้บริหาร ร่วมกันรับประทานอาหารเจ แบ่งปันกันในองค์กร อาหารเจส่วนที่เหลือบุคลากรสามารถนำกลับบ้านไปฝากครอบครัวได้

4. การจัดค่ายธรรมะ หมายถึง การจัดค่ายธรรมะหรือการส่งบุคลากรไปปฏิบัติธรรมที่วัด

5. การจัดตั้งชมรมพุทธศาสนาในองค์กร หมายถึง การจัดตั้งชมรมพุทธศาสนาเพื่อจัดฝึกอบรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

6. การสร้างห้องสวดมนต์ หมายถึง การสร้างห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิไว้ให้บุคลากรได้ปฏิบัติศาสนกิจในที่ทำงาน

7. การจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้ หมายถึง การทำกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อเรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้การเอื้อเพื่อแผ่ต่อชุมชนรอบข้าง และผู้ที่ตกอยู่ในสภาวะยากลำบาก การทำบุญร่วมกันนอกสถานที่ หรือทำบุญโดยบางองค์กรอนุญาตให้ครอบครัวของบุคลากรสามารถไปร่วมกิจกรรมด้วยได้

นั้ตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, ลักขมี มีแก้ว, สราวุธ ทาคำ, ทิพวัลย์ รามรง และสิทธิพร กล้าแข็ง (2557) ได้กล่าวว่า กิจกรรมความดีของบริษัท ไลอ้อนฯ หากพิจารณาจากกรอบแนวคิดจิตตปัญญาได้แบ่งกิจกรรมสร้างความสุขในมิติ Happy Soul ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ตามการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เห็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงจากภายในจนเกิดการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าภายในตนเอง และนำไปสู่การเห็นคุณค่าของผู้อื่น รู้จักการให้การเสียสละแก่เพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่แบ่งปันความดีไปยังสังคมชุมชน ดังนี้

1. สุขใจใ้บาตร เป็นกิจกรรมที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำบุญแด่พระสงฆ์ซึ่งมีผลทางด้านจิตใจต่อตัวพนักงาน เป็นเสมือนกำลังใจให้ตัวเองสามารถต่อสู้กับอุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่และทำให้ตัวผู้ปฏิบัติเองรู้สึกสบายใจสบายกาย โดยกิจกรรมนี้พนักงานจะใ้บาตรร่วมกันทุกเช้าวันจันทร์ก่อนเริ่มทำงานที่สำนักงาน และทุกเช้าวันศุกร์ที่โรงงาน โดยบริษัทนิมนต์พระ 9 รูป จากวัดใกล้เคียงมารับบาตร

2. โครงการสมาธิกับการทำงาน เป็นโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกปฏิบัติสมาธิมีสติเตือนตัวเองให้ยึดมั่นในการปฏิบัติชอบเสมอ โดยมีทั้งการนิมนต์พระมานำฝึกปฏิบัติการนั่งสมาธิที่บริษัทและส่งเสริมให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมที่สถานปฏิบัติธรรม เช่น วัดอัมพวัน ธรรมสถานว่องวานิช วัดเขาพุทธโคดม โดยไม่นับเป็นวันลา เป็นต้น

3. ห้องจิตใสใจสว่าง บริษัท 'โลอ้อนฯ' ได้มีการสร้างห้องจิตใสใจสว่างขึ้นมาเพื่อให้พนักงานได้ใช้ห้องนี้เป็นห้องฝึกนั่งสมาธิปฏิบัติธรรมกันทุกเดือน โดยภายในห้องได้จัดให้มีมุมธรรมะ โดยมีหนังสือสวดมนต์หนังสือธรรมะ ชีติ ธรรมะ เพื่อให้พนักงานที่สนใจใช้เวลาว่างเพื่อฝึกจิตใจให้เกิดความสงบ นอกจากนี้สำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลามทางบริษัทก็ได้สร้างห้องละหมาดเพื่อให้พนักงานที่เป็นมุสลิมได้ใช้ในการทำพิธีทางศาสนาด้วยเช่นกัน

4. โครงการพักใจ 2 นาทีเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พักใจซึ่งในระหว่างการทำงานอาจพบเจอปัญหาต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานมาตลอดทั้งวัน โดยทุกเวลา 14.00 น. พนักงานจะได้พักใจกัน 2 นาที ซึ่งจะเปิดเสียงตามสายนำให้พนักงานได้เตรียมทำสมาธิที่โต๊ะทำงานของตนเองเพื่อพักผ่อนคลายจิตใจให้ผ่อนคลาย การปฏิบัติเช่นนี้ทำให้พนักงานได้ฝึกการมีสติในการทำงาน รวมไปถึงช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานด้วย

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจของบริษัท ครอบครัวเปี่ยมสุข จำกัด เรื่อง ตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต เป็นการใช้นิเทศการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) และการทำสุนทรีสนทนา (dialogue) เพื่อฝึกสติของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานนำไปใช้กับชีวิตครอบครัว ชีวิตการงาน ฯลฯ ให้รักและเข้าใจกันและมีความสุขร่วมกันมากยิ่งขึ้น

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจของบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด ต้องการให้พนักงานเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะการมีหิริ โอตตัปปะในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำ

ที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต บริษัทมีการจัดทำกิจกรรม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงาน เช่น การทำบุญตักบาตรทุกวันประชุมครอบครัว การจัดทอดกฐินสามัคคี จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ปฏิบัติธรรม ณ วัดป่ามหาไชย จัดกิจกรรมสอนการฝึกสมาธิให้กับพนักงาน

ขมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น มีกิจกรรมทำบุญตักบาตร กิจกรรม หล่อเทียน แท้เทียนพรรษา เพื่อให้พนักงานมีสติในการทำงาน

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมประเพณีทางศาสนาของชุมชน สนับสนุนด้านการทำบุญตักบาตรร่วมกันจนเกิดความสุขสามัคคี เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ มีสติ มีสมาธิ และความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาที่เข้ามาได้

แนวทางความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 41-44) กล่าวว่า Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีกับกำลังความสามารถในการใช้หนี้จากรายได้ส่วนหนึ่งที่หามาได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ปัจจุบันคนทำงานจำนวนหนึ่งอยู่ในภาวะที่มีหนี้สินทั้งหนี้สินที่อาจจำเป็น เช่น หนี้สินเพื่อการสร้างครอบครัว ที่อยู่อาศัยและหนี้สินที่ไม่จำเป็นซึ่งอาจเกิดจากความฟุ้งเฟ้อและการใช้จ่ายที่ไม่ได้วางแผน จึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใต้อีเมล www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy Money จำนวนทั้งสิ้น 44 โครงการ

เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy money สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 10 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การจัดโปรแกรมบริหารจัดการหนี้ของบุคลากร หมายถึง การช่วยบริหารจัดการหนี้ให้แก่บุคลากร โดยร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการบริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในวงเงินที่ไม่สูงมาก การรีไฟแนนซ์ (re-finance) เพื่อเปลี่ยนหนี้จากระบบเข้ามาเป็นหนี้ในระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำและสามารถบริหารจัดการ การผ่อนได้สอดคล้องกับรายรับ-รายจ่าย

2. การเปิดบัญชีสะสมทรัพย์กับธนาคารเพื่อส่งเสริมการออม หมายถึง การส่งเสริมการออมโดยการให้ธนาคารเข้ามาให้บริการเปิดบัญชีเงินฝากและรับฝากเงินทุกเดือน ในบางองค์กรหากบุคลากรมีการออมต่อเนื่องกัน 12 เดือน เมื่อสิ้นปีบริษัทฯ จะให้โบนัสพิเศษจากเงินออมสำหรับคนที่ออมได้ตามเงื่อนไข

3. การให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล/บัญชีครัวเรือน หมายถึง การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลการทำบัญชีครัวเรือนเพื่อจดบันทึกรายรับ-รายจ่าย การจัดอบรมหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการลด ละ เลิกรายจ่ายสุรา บุหรี่ ที่ไม่จำเป็นเพื่อประหยัดเงิน

4. การซื้อประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพให้แก่บุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนโบนัสนี้เป็นการให้ประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ มอบประกันสุขภาพให้แก่บุคลากร การให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากร หรือการตั้งโครงการออมเงินเพื่อไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน

5. การจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร หมายถึง การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน โดยสหกรณ์ออมทรัพย์จะให้ดอกเบี้ยฝากออมทรัพย์ในอัตราพิเศษกว่าธนาคารพาณิชย์ และบุคลากรสามารถใช้บริการกู้เงินจากสหกรณ์โดยได้รับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้พิเศษ

6. การให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร หมายถึง การจ่ายเงินล่วงเวลาอย่างเป็นธรรมเนียมเพิ่ม (allowance) ต่าง ๆ หรือรางวัลที่ดึงดูดให้บุคลากรตั้งใจทำงาน

7. การส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่บุคลากร หมายถึง การหาอาชีพเสริมให้บุคลากร เพื่อให้นำผลผลิตจากอาชีพเสริมไปทำเป็นอาหารกลางวันเพื่อลดรายจ่ายหรือนำไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ บางองค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบทำได้โดยสร้างความร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่างในการเข้ามาฝึกอบรมอาชีพเสริม เช่น การปลูกพืชผักสวนครัว การจัดกิจกรรมคัดแยกขยะและนำขยะที่คัดแยกไปขายเพื่อสร้างรายได้ อีกทั้งเป็นต้น

8. การจัดตลาดนัดโดยให้บุคลากรเป็นผู้ขาย หมายถึง การจัดตลาดนัดรายสัปดาห์/รายเดือนโดยให้บุคลากรเป็นผู้ขายเอง หรือการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่บุคลากร

9. การมอบสิ่งของที่เป็นปัจจัยสี่ให้บุคลากรเพื่อช่วยลดรายจ่าย หมายถึง การให้สวัสดิการพิเศษที่ตอบสนองปัจจัยสี่เพื่อลดรายจ่ายของบุคลากร เช่น โครงการน้ำดื่ม สวัสดิการที่สามารถนำน้ำดื่มกลับบ้าน การแจกไข่ไก่ บะหมี่ ปลากระป๋องให้กับบุคลากร การหุงข้าวสารและข้าวเหนียวไว้ให้และสามารถนำไปรับประทานที่บ้าน รวมถึงดูแลเรื่องหอพักและค่าเช่าบ้าน การบริการรถรับส่งบุคลากรฟรี เป็นต้น

10. การมอบทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร หมายถึง การให้ทุนการศึกษาบุตรสำหรับบุคลากรที่มีเงินเดือนไม่สูง หรือเปิดโอกาสให้บุตรของบุคลากรเข้ามาทำงานบางประเภทที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากมายในองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวอีกทาง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 28) ได้กล่าวว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินของบริษัท จุลไหมไทย จำกัด เรื่อง เชียนออมเงิน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานบริหารการเงินอย่างถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงสร้างวินัยในการใช้และออมเงิน ทั้งนี้เพราะบริษัทพบว่าพนักงานยังไม่มีสมาธิในการบริหารการเงิน และการออมเงินเพื่อความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินของบริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด สามารถจัดการรายรับ

รายจ่าย ของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับ ตัวเอง กิจกรรมที่ทางบริษัทจัด ได้แก่ โครงการมีกิน มีเก็บ ครอบครัว มีสุข อบรมการจัดทำบัญชีครัวเรือน การจัดตลาดนัด ครอบครัว วิ. เพาเคอร์เทค เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดตั้งร้านค้า V-MART เพื่อ จำหน่ายสินค้าราคาประหยัด

ขมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 43) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคง เช่น จัดให้มีรถรับส่งพนักงาน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร กลางวัน โดยบริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการ ค่าอาหารกลางวัน มื้อละ 22 บาท พนักงานได้รับกับข้าวคนละ 3 เมนู และสามารถเติมได้ตลอด ใช้การสแกนบัตรพนักงาน แทนการชำระเงินสด

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) คือ การรู้จักใช้จ่ายเงินของบุคลากร ให้มีเงินออม จากการใช้จ่ายอย่างประหยัดตามรายได้ที่ได้รับประจำเดือน โดยที่หน่วยงานการจัดให้มีโครงการออมเงิน ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านการเงิน และการใช้เงินได้อย่างเหมาะสม

แนวทางความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 35-37) กล่าวว่า Happy Brain (หาความรู้) คือ การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า “มืออาชีพ” มืออาชีพ หมายถึงว่า มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใต้อีเมล www.happy-workplace.com พบว่ามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากร ด้าน Happy Brain จำนวนทั้งสิ้น 43 โครงการ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Brain สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 8 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง การจัดฝึกอบรมในที่ทำงาน (in-house training) หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพและให้ความรู้ในประเด็นที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานในต่างประเทศ

2. การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต หมายถึง การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิต อาจเป็นการทำงานอดิเรก ทักษะ ทางสังคม ทักษะการใช้ชีวิต การทำบัญชีครัวเรือน การดูแลสุขภาพ การขับขี่ยานยนต์ หรือการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

3. การพัฒนาระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง หมายถึง การพัฒนาระบบการสอนงานและการกำกับบุคลากร (coaching and mentoring) โดยให้บุคลากรที่อาวุโสกว่าดูแลบุคลากรใหม่หรือหัวหน้างานดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ หมายถึง การให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาโดยองค์กรสนับสนุนทุนการศึกษาหรือองค์กรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับในลักษณะทวิภาคี บุคลากรสามารถผ่อนชำระค่าเล่าเรียน โดยหักจากเงินเดือน เมื่อศึกษาครบหน่วยกิตบรรยายแล้วจึงกลับมาเก็บหน่วยกิตประสบการณ์วิชาชีพที่องค์กร

5. การพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับบุคลากร เช่น การจัดตั้งห้องสมุด โดยบางองค์กรใช้วิธีรับบริจาคหนังสือ การจัดทำเว็บไซต์และ ระบบ E-learning หรือการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

6. การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (knowledge management) ในองค์กร โดยให้บุคลากรพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ สิ่งที่น่าสนใจระหว่างกันในบรรยากาศที่มีความสนุกสนานเป็นกันเอง และมีการบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถเข้าถึงและใช้ความรู้เหล่านั้นได้

7. การพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง หมายถึง การพบปะผู้บริหารเพื่อรับทราบนโยบายการทำงาน และแจ้งประเด็นปัญหาที่พบจากการทำงาน การประชุมในสาย

งาน การจัดกิจกรรม Morning talk หรือ Morning brief ที่บุคลากรจะมีโอกาสได้พูดคุยกัน
สั้นๆก่อนเริ่มงาน โดยมีหัวหน้างานรับฟังด้วยความจริงใจ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

8. การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี หมายถึงการกำหนดระบบ
รางวัล (reward system) ที่จูงใจให้บุคลากรพัฒนาการทำงานของตนเองให้มี
ประสิทธิภาพ การมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่คิดค้นนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์
ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 28) ได้
กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ของบริษัท ริกิ การ์
เม้นส์ จำกัด เรื่อง ยิ่งรู้มาก ยิ่งภาคภูมิใจ เป็นการขยายผลการพัฒนาด้านความรู้และมี
ความสามารถหลายด้าน (multi skill) ของพนักงานจากสายการผลิตสู่พนักงานที่
ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้
เครื่องมือช่วยทำงานในงานประจำวัน (เช่น ฟังก์ชันในโปรแกรม Excel, การบันทึก Log
File การกิจประจำวัน)

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการ
ทำงานด้านการพัฒนาความรู้ของบริษัท วิ. เพาเวอร์เทค จำกัด เพื่อให้พนักงานศึกษาหา
ความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและ ความ
มั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต บริษัทมีกิจกรรมที่
หลากหลาย เช่น จัดการอบรมให้แก่พนักงาน ทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้
แก่พนักงาน ทั้งหลักสูตรเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและหลักสูตรสำหรับ
พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจของพนักงาน กิจกรรมการศึกษาดูงาน Free WI-FI ทั้ง
บริษัทฯ เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้นเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ ต่าง ๆ ผ่านระบบ
Internet

ขมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 41) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการ
ทำงานด้านการพัฒนาความรู้ของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด มีการฝึกอบรมหลักสูตร
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีห้องสมุด วารสาร เพื่อเสริมความรู้ให้กับพนักงาน
และให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การศึกษา

ดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้ศึกษา ดูงานในด้านที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน และนำความรู้ที่ได้จากการดูงานมาพัฒนางาน

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ การศึกษาและพัฒนาตนเองของบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ในงาน สามารถสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การอบรม การประชุม การ หมุนเวียนงาน การส่งไปดูงาน การสัมมนาและมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และ บทบาทหน้าที่หลักให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานความสำคัญของความรู้

แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 47-50) กล่าวว่า Happy Family (ครอบครัวที่ดี) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและ มั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็น เหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคใน ชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้นฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อม มั่นคงเสมอ จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใตเว็บไซต์ www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy Family จำนวนทั้งสิ้น 33 โครงการ เมื่อวิเคราะห์ รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Family สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 9 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การเชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาเยี่ยมชมองค์กรและร่วมกิจกรรมของ องค์กร หมายถึง การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกองค์กร และเปิดโอกาสให้ครอบครัวของ บุคลากรเข้าร่วม เช่น กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันเด็ก งานวันแม่ การ ใ้บุคลากรและครอบครัวได้ออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือทำบุญ 9 วัด การเปิด โอกาสให้บุคลากรนำบุตรหรือบุคคลในครอบครัวมาเยี่ยมชมการทำงานของตนเองใน องค์กร เป็นต้น

2. การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร หมายถึง การมอบทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาส่วนหนึ่ง

ให้แก่บุตรของบุคลากรหรือทุนการศึกษาแก่บุตรที่เรียนดี การส่งเสริมการออมเงิน เพื่ออนาคตทางการศึกษาของบุตร

3. การมอบรางวัลให้บุคลากรที่เป็นพ่อ/แม่ดีเด่น หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่บิดามารดาได้เป็นอย่างดี หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร

4. การเติมความรู้สำหรับบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลครอบครัว หมายถึง การให้ความรู้แก่บุคลากรในการดูแลตัวเองและครอบครัวของบุคลากรให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการประสานกับหน่วยงานที่มีความรู้เรื่องนั้นโดยตรง เช่น การฝึกอบรมเรื่องการสร้างและดูแลครอบครัวอย่างไรในสังคมไทย ยุคปัจจุบันการฝึกอบรมการทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

5. การเยี่ยมบ้านของบุคลากร หมายถึง การเดินทางไปเยี่ยมบ้านของบุคลากร เพื่อรับทราบปัญหาของบุคลากรเมื่ออยู่กับครอบครัวการไปเยี่ยมที่โรงพยาบาลเมื่อบุคลากรเจ็บป่วยหรือการร่วมงานฉลองกิจศพของครอบครัวบุคลากร

6. การให้สวัสดิการ/ สิ้นน้ำใจที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร หมายถึง การให้สวัสดิการพิเศษเพื่อให้บุคลากรสามารถนำกลับไปใช้กับครอบครัว เช่น การแจกอาหารแห้ง อาหารสำเร็จรูป ให้กับบุคลากร การให้เงินพิเศษเป็นค่าเลี้ยงดูบุตรเดือนละ 1,000 บาท/บุตร 1 คน การจัดสวัสดิการหอพักให้กับบุคลากรและครอบครัว เป็นต้น

7. การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ หมายถึง แนวทางการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการนั้น บางองค์กรอาจมีเฉพาะในช่วงปิดเทอม การมีบริการรถนักเรียน รับ-ส่ง บุตรหลานของบุคลากรและจัดสถานที่ให้นั่งพักผ่อนและทำการบ้านระหว่างรอผู้ปกครองเลิกงาน

8. การเปิดโอกาสให้บุตรของบุคลากรเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ หมายถึง การให้บุตรของบุคลากรได้เข้ามาทำงานในแผนกที่เด็กสามารถทำได้และบริษัทให้ค่าตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำ

9. การจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การให้บุคลากรจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองอย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ สามารถเลิกงานตรงเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น

ชาญวิทย์ สันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 30) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดีของบริษัท แมริคอท จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัด เรื่อง มุมมองแม่ในสถานประกอบการ โดยบริษัท มีห้องมุมคุณแม่และสื่อสารความรู้เรื่องนมแม่ รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สำหรับพ่อแม่มือใหม่

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดีของบริษัท วิ. เพาเวอร์เทค จำกัด ให้ความสำคัญกับสมาชิกภายในครอบครัวให้มีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ กิจกรรมที่ทางบริษัทจัดทำ ได้แก่ กิจกรรมวันครอบครัว สร้าง ความอบอุ่นในครอบครัวด้วยการพาพนักงาน วิ.เพาเวอร์เทคไปเที่ยว พร้อมกับสมาชิกในครอบครัว “กินฟรี เที่ยวฟรี ตลอดวัน” กิจกรรมวันแม่สายใยรักแห่งครอบครัว กิจกรรมรักแม่ให้แซ่ภาพ จัดทำ ไปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงแม่ ในเทศกาลวันแม่

ขมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 43) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดีของบริษัทไทยเอ็นโอเค จำกัด มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว คือ มีวัน ครอบครัวในบริษัท ซึ่งจัดขึ้น ปีละหนึ่งครั้ง เรียกว่า กิจกรรมวันครอบครัว Bon Odori เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ พนักงาน และครอบครัวของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน และครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจาก การทำงาน สร้างบรรยากาศสนุกสนานและอบอุ่นในครอบครัว และ กิจกรรมชวนคุณพ่อคุณแม่ลูกเดิน-วิ่ง เทิดพระเกียรติ ในวันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปี

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรกับสมาชิกในครอบครัว โดยมีการทำกิจกรรม

ร่วมกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน รวมถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นสมาชิกที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อให้เกิดความมั่นคง สร้างความอบอุ่นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครอบครัวของบุคลากร

แนวทางความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุข

พสชนัน นิรมิตรไชนนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 53-55) กล่าวว่า Happy Society (สังคมดี) หมายถึงรวมถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ในฐานะข้อมูลกิจกรรม Happy 8 Menu ภายใต้อีเมล www.happy-workplace.com พบว่า มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้าน Happy Society จำนวนทั้งสิ้น 84 โครงการ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมด้าน Happy Society สามารถจำแนกออกเป็นจำนวน 3 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม หมายถึง การให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชนภายนอกกรอบ ๑ องค์กร เช่น การบริจาคโลหิต การอนุรักษ์ชายฝั่งการทำความดีเทอดพระเกียรติพระเจ้าอยู่หัว การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก การพานุเคราะห์ที่เกิดในเดือนเดียวกันไปทำกิจกรรมเพื่อสังคม อย่างไรก็ตามการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมปลูกป่า บริจาคผ้าห่ม แต่สามารถออกแบบกิจกรรมต่อยอดจากงานที่บุคลากรทำอยู่ในงานประจำ เช่น บริษัทที่ดำเนินธุรกิจเครื่องกรองน้ำ สามารถเข้าไปเดินระบบน้ำประปาและติดเครื่องกรองน้ำให้โรงเรียนรอบชุมชน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (corporate social responsibility หมายถึง csr)

2. การให้บุคลากรกลับไปพัฒนาบ้านเกิด หมายถึง การให้บุคลากรเขียนโครงการและลงมือทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนบ้านเกิดเช่น การไปมอบอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียน เป็นต้น โดยมีองค์กรสนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมด

3. การสื่อสารกับชุมชนรอบ ๆ องค์กร หมายถึง การจัดเวทีสื่อสารให้คนในชุมชนได้รับทราบเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงงานที่มีต่อชุมชน รวมถึงร่วมแก้ปัญหาหรือปรับปรุงในประเด็นที่องค์กรก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อชุมชน

4. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์/การพูดคุยสื่อสารในองค์กร หมายถึง การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ (employee relations) ขององค์กร มีการจัดสัมมนาแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานได้พบปะ หรือในการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. การจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร หมายถึง การจัดกิจกรรม Buddy โดยให้บุคลากรเก่าจับคู่กับบุคลากรใหม่ เพื่อดูแลให้คำแนะนำ และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรใหม่

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า 30) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุขของฝ่ายกายภาพบำบัดโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เรื่อง Don't Worry Be Happy Project 2015 มีพนักงานในฝ่ายทั้งหมดประมาณ 170 คน แบ่งส่วนงานตามลักษณะการดูแลผู้ป่วยเป็นหลายส่วนงาน ด้วยภาระงาน และลักษณะการทำงานที่เน้นงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพและการบริการ ทำให้โอกาสในการพบปะกัน ทำความรู้จัก และเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันระหว่างทีมงานน้อยมาก โครงการนี้จึงพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน เพื่อเพิ่มรอยยิ้มของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ

ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุขของบริษัท วิ. เพาเดอร์เทค จำกัด ได้จัดกิจกรรม ช่วยเหลือสังคมทั้งในส่วนของการศึกษาของเยาวชน โรงเรียน และผู้ด้อยโอกาส ในสังคม เช่น บริจาคเพื่อสร้างอาคารเรียน บริจาคเงินเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ สนับสนุนการศึกษาหรืออุปกรณ์กีฬา มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกับสถานสงเคราะห์หรือมูลนิธิพร้อมทั้งมอบเงิน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน การร่วมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เช่น การร่วมกำจัดผักตบชวาในคูคลอง

ขมาพร รักรรยาบรรณ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุขของบริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด มีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงบริษัท เช่น ช่วยเหลือ เด็กยากไร้ ช่วยเหลือเด็กตาบอด และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สังคมและ สภาพแวดล้อมในสังคมดีขึ้น ดังนี้

1. กิจกรรม “ฟื้นฟูป่าชายเลน คีนนิเวศ ให้ ปู ปลา” เพื่อช่วย ฟื้นฟู ป่าชายเลน ให้กลับมีความอุดมสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อ ระบบนิเวศสัตว์น้ำและลดภาวะโลกร้อน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างและ ปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซ CO2 และ สร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากร

2. การเข้าร่วมช่วยเหลือพนักงาน และชุมชนใกล้เคียงที่ได้รับ ผลกระทบจากภัยพิบัติน้ำท่วมเมื่อปี พ.ศ. 2556

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการทำงานร่วมกัน ด้วยความรัก ความสามัคคีต่อหน่วยงานของท่าน และชุมชน โดยร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชน อีกทั้งหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาสังคม และชุมชน

ความสุขในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดความสุข หรือแรงผลักดันให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นประกอบไปด้วย (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ปัจจัยเหล่านี้ควรที่จะสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสุข

จากศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน พบว่า มีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร มีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (*Maslow's Hierarchy Needs*)

Maslow (1970) ได้เขียนทฤษฎีจูงใจ (motivator theory) หรือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) โดยมีสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลา และมีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ กระบวนการความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (hierarchy of needs) Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอน คือดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำ ดื่มน้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน นอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกลงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (prime motivator) อีกต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety-security need) ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัย ประโยชน์ที่จะได้รับการคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึงความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมีบำเหน็จบำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ สดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกชักจูงให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (love or social need)

หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ยอมรับ

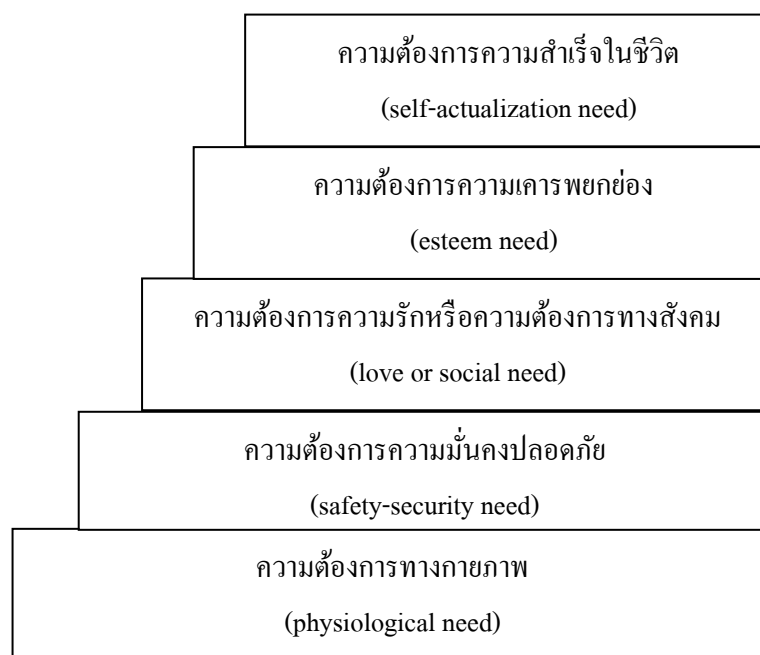
4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิด

ความเคารพตนเอง (self-respect) ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่องการที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization need) เป็นความต้องการ

ระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็น ซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขาถึงแม้ว่าข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของ Maslow จะมีอยู่ว่าเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปจึงจะเป็นปัจจัยที่สร้างความภูมิใจก็ตาม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy Needs) เน้นเรื่อง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีวันสิ้นสุด การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด



ภาพ 1 ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ที่มา. จาก องค์การและการจัดการ (หน้า 182), โดย วิเชียร วิทยอุดม, 2550, ปทุมธานี: ธรรมจักรพิมพ์.

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (*Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory*)

Alderfer (1972) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG--Existence-relateness Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กรก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขสภาพการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างแรงบันดาลใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีและสบายมั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (security needs)
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมี

ความสัมพันธ์ในเชิงสังคมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ ความต้องการทางสังคม (social needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (esteem Needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานะภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (esteem needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (self actualization needs)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ถ้าได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะมีสูงขึ้น

2. รูปแบบความต้องการ (design strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมา ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้ว ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ หรือยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะมีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ทำทายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) Murray (1938) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1940) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (needs for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความปรารถนาที่จะกระทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่กระทำมาก่อน หรือเป็นการสู้ดิ้นรน หรือแรงขับที่จะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า และประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (needs for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความต้องการเป็นมิตร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กร จากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีความต้องการผูกพันสูง อาจจะไม่มีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความปรารถนาที่จะรักษาความสามัคคีไว้ แต่ในปัจจุบัน เริ่มมีการใช้ทีมงานกันมากขึ้น เพื่อให้บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความต้องการอำนาจ (needs for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจสูงจะพอใจกับการควบคุม ดิ้นรนที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเพื่อการได้มาซึ่งตำแหน่งที่จะเกี่ยวข้องกับเกียรติยศ สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการรุนแรงที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขา

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg (1959) โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน Herzberg ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจ ในงานที่ทำเป็นสิ่งที่มุ่งใจสำหรับ ผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (motivation factor) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) คือการมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (work itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา เป็นต้น

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (personal growth) คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้านด้วยกัน คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (company Policies) เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervisors technical) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการ

แก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (interpersonal relations superior) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations with peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (interpersonal relations with other Division) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น

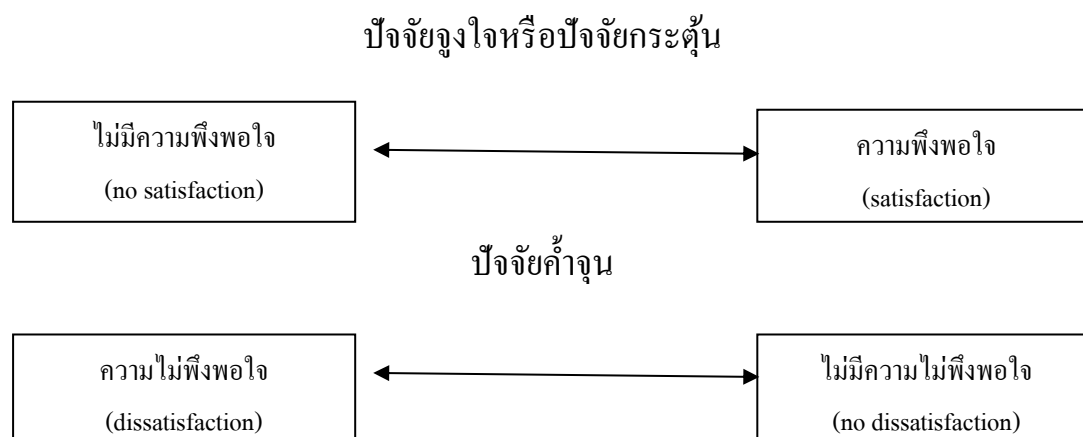
2.6 ค่าตอบแทน (pay) เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท

2.8 ชีวิตส่วนตัว (personal life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (working conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

2.10 ตำแหน่งงาน (status) เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น



ภาพ 3 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจูงใจของ Herzberg กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา. จาก *Personnel: The Management of Human Process* (p. 282), by R. Stephen, 1982, New York: Prentice-Hall.

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (motivation factor) เช่น ความสำเร็จ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงจากการทำงานและผลงานของบุคลากร และในด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยและความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บุคลากรจะได้รับจากงานที่ทำ และ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (hygiene factor) นั้น เป็นปัจจัยที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเหล่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือบีบบังคับให้บุคลากรทำงานด้วยการลงโทษจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความไม่เต็มใจ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ ดังนั้น จึงควรให้ใช้ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้งานมีความน่าท้าทายความสามารถได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นต้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

ทฤษฎีแรงจูงใจ X และ Y ของ McGregor McGregor (1969) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งมาจากความคิดเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน ซึ่งข้อสันนิษฐานของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้ คือ

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานธรรมชาติของคน คือ

1. โดยปกตินิสัยแล้วคนจะจู้จี้จุกจิกไม่ชอบทำงานและจะเลื่องงานถ้าทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสั่งการควบคุมและจูงใจทางลบเพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

3. โดยเฉลี่ยคนทั่วไปชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสดังนั้นในขณะเดียวกันมนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับ โดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานธรรมชาติของคน คือ

1. สำหรับคนกลุ่มใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ
2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เขายอมรับ
3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม คนจะเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาความคิด ทักษะการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

ทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการจำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกัน การปฏิบัติต่อบุคคลทั้ง 2 กลุ่มจึงแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น การจูงใจคนนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมงานเสียโดยสิ้นเชิง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้ได้แก่

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2549, หน้า 15-25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนข้างคลุมเครือและกว้างมาก อย่างไรก็ตามก็อาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกและปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2549, หน้า 49-50) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของบุคลากร

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงาน

ที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Walton (1973, p. 11) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Skrovan (1983) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์กรที่ทำให้ สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่บุคลากรได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทาส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมา พอสรุปแนวคิดของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้ความสำคัญกับพนักงาน ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงาน โดยชีวิตการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณค่า และพึงพอใจ

สภาพงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีสุขภาพจิตดี นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงช่วยลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงานได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จันทรจักรี เกตุมาโร (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวคนงานในขณะที่ทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ฝุ่นควัน ก๊าซ สารเคมี เชื้อโรคต่าง ๆ รวมทั้งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และยังมีความหมายครอบคลุมสภาพการทำงาน (working condition) อันได้แก่ ระบบงาน กระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการทำงาน ท่าทางการทำงาน ปริมาณงาน การควบคุมกำกับงาน ตลอดจนสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

Schultz (1994) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

Martin, Jones and Callan (2005) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ทำงาน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบ เป็นสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต อยู่รอบตัวและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีองค์ประกอบที่สำคัญ มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานตามที่นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้แบ่งประเภทหรือลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ดังนี้

Gilmer (1971) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในงาน (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความนำความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (social aspect of the job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อเสนอเทศคำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

Martin, Jones and Callan (2005) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณี ความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (relationship dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดีนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเองแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงาน

จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงานงาน ชัดเจนมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้งาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน มีความเหมาะสมในบุคลากรและหน่วยสนับสนุนทั้งในด้านจิตวิทยาสังคม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน

ประวัติของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและการดำเนินงาน

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง: 2514 ถึงปัจจุบัน

1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมาตั้งแต่ พ.ศ. 2514 ณ บริเวณที่ดินทั้งหมดประมาณ 300 ไร่เศษ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาการชั้นสูง และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีกระบวนวิชาที่เปิดสอน ในระดับปริญญาตรีประมาณ 2,780 กระบวนวิชา ระดับปริญญาโท 771 กระบวนวิชา ระดับปริญญาเอก 156 กระบวนวิชา จัดการเรียน การสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี 72 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 73 สาขาวิชา และสาขาวิชาระดับปริญญาเอก 20 สาขาวิชา โดยมีคณะวิชาที่รับผิดชอบ 13 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันที่จัดการเรียนการสอน 2 สถาบัน ได้แก่ สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพและ

สถาบันการศึกษานานาชาติ กล่าวได้ว่า ตลอดระยะเวลา 38 ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้พัฒนาโดยตลอด ทั้งในด้านพัฒนาการวิชาการ พัฒนาสังคม โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในขณะเดียวกันก็พัฒนาไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ทางด้านเทคโนโลยี จนปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้เปิดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีทันสมัย อันได้แก่ การสอนทางไกล การเรียนการสอนแบบ e-learning การสอบด้วยระบบ e-Testing การใช้คอมพิวเตอร์ในงานด้านบริหารและบริการ จนมหาวิทยาลัยได้ก้าวสู่การเป็น e-University ในระดับมาตรฐานสากล

2. เหตุผลที่ตั้งมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีสาเหตุมาจากปัญหาการขาดแคลนที่เรียนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีสถานที่เรียนจำกัด ไม่สามารถรับผู้ที่เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด เนื่องจากมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแล้วไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องจัดตั้งมหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการศึกษาย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ผู้ประกอบการอาชีพ และขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั่วไป โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มีการสอบคัดเลือก มีการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่บังคับให้มาเข้าชั้นเรียน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2548 อนุมัติในหลักการให้ยกฐานะมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสุโขทัยเป็นมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตสุโขทัย เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุโขทัย โดยสภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติให้จัดตั้งคณะธุรกิจบริการและคณะสาธารณสุขศาสตร์ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหงวิทยาเขตสุโขทัย

3. คณะ/สำนัก/สถาบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหน่วยงานในระดับคณะสำนักและสถาบัน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและให้บริการด้านบริหารและวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 คณะและสถาบันที่จัดการเรียนการสอน มีดังนี้ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ

3.2 คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์

3.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันการศึกษานานาชาติ และสถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ สำนักและสถาบันต่าง ๆ ที่บริการด้านบริหารและวิชาการ มีดังต่อไปนี้ สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์ สำนักกีฬา สถาบันคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันศิลปวัฒนธรรมเฉลิมพระเกียรติ สถาบันภาษา ศูนย์สื่อการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันกฎหมายไทย สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ สำนักวิทยบริการ สำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติต่างประเทศ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศและสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติส่วนภูมิภาค

4. มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2 เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีนักศึกษาเป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาด้านสถานที่เรียนไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงได้เสนอแก้ไขปัญหาการขาดแคลนสถานที่เรียนต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งวิทยาเขตขึ้น เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2522 ณ บริเวณที่ดินซึ่งมีผู้บริจาคจำนวน 150 ไร่ ตั้งอยู่ที่แขวงดอกไม้ เขตพระโขนง กรุงเทพฯ บนถนนสายบางนา-ตราด และมหาวิทยาลัยเปิดใช้วิทยาเขตนี้เมื่อภาค 1 ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมา โดยใช้เป็นสถานที่สอนกระบวนวิชาชั้นปีที่ 1 ของระดับปริญญาตรีทุกสาขาวิชา สำหรับนักศึกษาที่ไม่มีโอกาสฟังคำบรรยายที่มหาวิทยาลัย ซึ่งมีอยู่จำนวนมากทั่วประเทศนั้น มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการบรรยายสรุปทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

5. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติส่วนภูมิภาค ในปีการศึกษา 2538

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในภูมิภาคและท้องถิ่นต่าง ๆ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเปิดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติในจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดปราจีนบุรี และต่อมาได้เปิดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติฯ เพิ่มขึ้นอีก จนปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติขึ้นแล้วใน 25 จังหวัดทั่วประเทศ โดยเปิดทำการสอนแล้ว 21 จังหวัด ดังนี้

5.1 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช

5.2 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดอุทัยธานี

5.3 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดปราจีนบุรี

5.4 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดอำนาจเจริญ

5.5 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครพนม

5.6 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดแพร่

5.7 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา

5.8 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสุโขทัย

5.9 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น

5.10 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ

5.11 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง

5.12 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดอุดรธานี

5.13 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี

5.14 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดหนองบัวลำภู

5.15 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดชัยภูมิ

5.16 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์

5.17 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี

5.18 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสุรินทร์

- 5.19 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์
- 5.20 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา
- 5.21 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงราย
- 5.22 สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดพังงา

6. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติต่างประเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ขยายการเรียนการสอนสู่ต่างประเทศ ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ปวงชนชาวไทยในต่างประเทศทั่วโลก เพื่อนำการอุดมศึกษาไทยสู่สากลอย่างเป็นรูปธรรม ปัจจุบันได้ขยายสู่ 30 ประเทศทั่วโลก ดังนี้

- 6.1 ประเทศแคนาดา ณ กรุงออตตาวา นครแวนคูเวอร์
- 6.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา ณ กรุงวอชิงตัน ดี ซี นครนิวยอร์ก นครลอสแอนเจลิส นครชิคาโก
- 6.3 ประเทศเบลเยียม ณ กรุงบรัสเซลล์
- 6.4 ประเทศฝรั่งเศส ณ กรุงปารีส
- 6.5 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ณ กรุงเบอร์ลิน นครแฟรงก์เฟิร์ต
- 6.6 ประเทศไอซ์แลนด์ ณ กรุงเรคยาวิก
- 6.7 ประเทศอิตาลี ณ กรุงโรม
- 6.8 ประเทศเนเธอร์แลนด์ ณ กรุงเฮก
- 6.9 ประเทศโปแลนด์ ณ กรุงวอร์ซอ
- 6.10 ประเทศสเปน ณ กรุงมาดริด
- 6.11 ประเทศสวีเดน ณ กรุงสต็อกโฮล์ม
- 6.12 ประเทศออสเตรีย ณ กรุงเวียนนา
- 6.13 ประเทศสหราชอาณาจักร ณ กรุงลอนดอน
- 6.14 ประเทศเดนมาร์ก ณ กรุงโคเปนเฮเกน
- 6.16 ประเทศสวีเดน ณ กรุงสต็อกโฮล์ม
- 6.17 ประเทศสาธารณรัฐฟินแลนด์ ณ กรุงเฮลซิงกิ

- 6.18 ประเทศบาห์เรน ณ กรุงมานามา
- 6.19 ประเทศโอมาน รัฐสุลต่าน ณ กรุงมัสกัต
- 6.20 ประเทศสหรัฐอเมริกาอับเอมิเรตส์ ณ เมืองดูไบ
- 6.21 ประเทศรัฐกาตาร์ ณ กรุงโดฮา
- 6.22 ประเทศออสเตรเลีย ณ กรุงแคนเบอร์รา นครซิดนีย์
- 6.23 ประเทศนิวซีแลนด์ ณ กรุงเวลลิงตัน
- 6.24 ประเทศกัมพูชา ณ กรุงพนมเปญ
- 6.25 ประเทศอินเดีย ณ กรุงนิวเดลี
- 6.26 ประเทศอินโดนีเซีย ณ กรุงจาการ์ตา
- 6.27 ประเทศมาเลเซีย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์
- 6.28 ประเทศเกาหลีใต้ ณ กรุงโซล
- 6.29 ประเทศสิงคโปร์ ณ สิงคโปร์
- 6.30 ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ณ กรุงปักกิ่ง นครกวางโจว เมืองเซี่ยเหมิน
- 6.31 ประเทศเวียดนาม ณ นครโฮจิมินห์
- 6.32 ประเทศไทย ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ

7. การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้เริ่มขึ้นเป็น ครั้งแรกในปีการศึกษา 2538 โดยได้มีการสอนโดยตรงจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ไปสู่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ส่วนภูมิภาค 3 จังหวัด คือ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มแรกได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรี โดยใช้ Video Conferencing System ผ่านดาวเทียมไทยคมในย่านความถี่ C-Band โดยกระจายสัญญาณทิศทางเดียวไปยังสาขาวิทยบริการในส่วนภูมิภาค นักศึกษาที่เรียนอยู่ในห้องเรียนสามารถสอบถามและขอคำอธิบายเกี่ยวกับการ เรียนการสอนผ่านระบบโทรศัพท์ และโทรสารมายังอาจารย์ผู้สอนได้

ในปีการศึกษา 2539 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอนทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีการถ่ายทอดสัญญาณโทรทัศน์โดยตรงสู่ห้องเรียนต่าง ๆ ในระบบ (direct to home broad casting) ผ่านดาวเทียมไทยคมย่านความถี่ Ku-Band ซึ่งปัจจุบัน ออกอากาศผ่านทางไทยสกายเคเบิลทีวี ช่อง 10 นอกจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสารแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้จัดให้อาจารย์ไปบรรยายสรุป ณ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติใน จังหวัดต่าง ๆ เป็นประจำทุกวันเสาร์และอาทิตย์ เพื่อให้นักศึกษาในส่วนภูมิภาคได้พบ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ได้ และวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัย ได้เปิดสอน ในระดับบัณฑิตศึกษา ณ สาขาวิทยบริการ 4 จังหวัด คือ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัด ปราจีนบุรี จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดอำนาจเจริญ

ในการเรียนการสอนระดับปริญญาโทในส่วนภูมิภาคนั้น อาจารย์ผู้สอนจะ เดินทางไปสอนที่สาขาวิทยบริการฯ ต่าง ๆ หมุนเวียนกันไปทั้ง 4 จังหวัด เมื่ออาจารย์ไป บรรยายที่สาขาวิทยบริการฯ ใดก็จะทำการถ่ายทอดภาพและเสียงการบรรยายไปยังสาขา วิทยบริการฯ อื่น ๆ โดยใช้ Video Conferencing System ผ่านสัญญาณดาวเทียมไปสู่ ห้องเรียน ด้วยวิธีนี้จะทำให้นักศึกษาจากทุกสาขาวิทยบริการฯ ได้รับฟังการบรรยายจาก อาจารย์ผู้สอนพร้อมกันในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้อาจารย์ผู้สอนยังสามารถสื่อสาร ได้ตอบกับนักศึกษาจากทุกสาขาวิทยบริการฯ ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง (two way communication) ได้อีกด้วย

ปรัชญา

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ปณิธาน

พัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชา มุ่งผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีสมรรถนะสูง (high performance organization) มุ่งผลิตบัณฑิตในอุดมคติไทยที่มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ด้านการจัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน มีความยืดหยุ่น และความหลากหลายในการปฏิบัติ ประสานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษาหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้สู่ปวงชน และมีความเป็นสากล จัดระบบการศึกษาเพื่อปวงชนในหลายรูปแบบร่วมมือแลกเปลี่ยนทางวิชาการระหว่าง สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ นำวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
2. ด้านการวิจัย พัฒนาการบริหารและส่งเสริมการวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ กำหนดทิศทางการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทาง ให้สามารถตอบสนองความต้องการต่อการนำไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ขยายขอบเขตและรูปแบบของการบริการทางวิชาการ ไปสู่ประชาชนและท้องถิ่น เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการให้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต รักษาสภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถชี้นำและเป็นที่พึ่งของสังคมได้
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาองค์กรด้านศิลปวัฒนธรรม ปลุกฝังให้คนไทยตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการผสมผสานกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมเข้ากับภารกิจด้านอื่น ๆ มุ่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและเพิ่มบทบาทของสถาบันในขอบเขตที่กว้างขวางยิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

5. ด้านการบริหารจัดการ พัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย คล่องตัว และโปร่งใส ตลอดจนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด 5 ประเด็น โดยให้แต่ละประเด็นมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้การพัฒนาหรือการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยสามารถบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศโดยใช้ความรู้เป็นฐาน
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคงของรัฐ
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและกฎหมายด้านการศึกษา

เป้าประสงค์

จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมดที่กล่าวมา เพื่อให้การปฏิบัติการกิจเป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ทั้งหมด 8 เป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าประสงค์ที่ 1 ประชาชนและชุมชนในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่เฉพาะอื่นๆ มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. เป้าประสงค์ที่ 2 คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัยได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. เป้าประสงค์ที่ 3 ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่สังคม โลก
4. เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
5. เป้าประสงค์ที่ 5 ผลิดกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ตอบสนองความต้องการของตลาดและการ พัฒนาประเทศ
6. เป้าประสงค์ที่ 6 ผลิดกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้ตอบสนองความต้องการของตลาดและการพัฒนา ประเทศ
7. เป้าประสงค์ที่ 7 พัฒนาการวิจัยสร้างองค์ความรู้และเครือข่ายของการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนอง ต่อการพัฒนาประเทศ
8. เป้าประสงค์ที่ 8 ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ผู้รับบริการ รวมทั้งยกระดับมาตรฐานและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์ที่ 1 สร้างและประกัน โอกาสการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอุดมศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย
2. กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก จัดบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
3. กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่สากล
4. กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ
5. กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรมในระบบการศึกษา
6. กลยุทธ์ที่ 6 เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
7. กลยุทธ์ที่ 7 เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อการแข่งขัน
8. กลยุทธ์ที่ 8 เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

9. กลยุทธ์ที่ 9 เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

10. กลยุทธ์ที่ 10 ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่พิเศษ เพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาชีวิตแบบยั่งยืน

11. กลยุทธ์ที่ 11 ปรับปรุงระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

12. กลยุทธ์ที่ 12 เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขพัฒนา และประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรกับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

วรรณพร พรายสวาท (2552) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด* ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แผนก/ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนด้านการฟังเพลงในขณะที่ทำงาน ประเภทของเพลงที่ฟังในขณะที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนจังหวะของเพลงลักษณะของเพลง ระยะเวลาในการฟังเพลงโดยเฉลี่ยต่อวันและช่วงเวลาในการฟังเพลงในขณะที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดล สมการ โครงสร้าง พบว่า (1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของระดับ ความสุขเท่ากับ 2.79 โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขทางกายและมีความสุขทางใจเท่ากับ 2.87 และ 2.71 ตามลำดับ (2) ระดับความสุขในการทำงานของครูจำแนกตามระดับชั้นที่ สอน พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้น ประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อ เดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียงความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มี อิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน และ (4) โมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีค่าไคแอสแควร์ เท่ากับ 256.03 ; $p = 0.81$ ท้องศาอิสระเท่ากับ 277 ค่า GFI เท่ากับ 0.90 ค่า NFI เท่ากับ 0.98 และ ค่า RFI เท่ากับ 0.97

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า อาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลา ปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับ มาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะซึ่งมีค่าความสามารถใน

การทำนายสูงสุด และ ปัจจัยด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสามารถในการทำนายเป็นลำดับถัดมา

ปัทมาวดี สำเนียงหวาน (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคาดหวังและความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย 1-3 ปี อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท เป็นบุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญา สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี ระดับปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคาดหวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากรและหน่วยงาน ที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยในการทำงานกับความคาดหวังมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ส่วนปัจจัยในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร* ผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ พบว่า (1) ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถในการทำนายผลงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถทำนายได้ (2) ความหวังสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานในทางลบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายได้ (3) ความหวังสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถทำนายได้ และ (4) ความหวังสามารถร่วมทำนายความผูกพัน

กับองค์การได้ในทางบวก และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์การได้ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายได้

จิราภา ปัญญากำพล (2556) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก* พบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.86$, $SD = 0.71$) (2) ระดับบรรยากาศขององค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก ($x = 3.81$, $x = 3.75$ และ $x = 3.89$ ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ อายุ และ สถานภาพสมรส ($r = .13$, $.14$) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก มากที่สุดได้แก่ การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน ($r = .68$) รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .63$) และ บรรยากาศขององค์การ ($r = .60$) ตามลำดับ (3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน และ อายุ โดยมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 56.9 ($R^2 = .569$)

ณฐมน ชูดีสูตร (2556) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี* ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความสุขในด้านการมีความสุขของครอบครัวระดับปานกลาง และพนักงานมีความสุขด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (2) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) พนักงานที่มีสังกัดการปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ* โดยศึกษาผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลวิชาชีพสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เป็นความอึดอ้อมใจภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับ ความทุกข์จากโรคภัยทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ (1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ (2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ (3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย (4) มี

อิสระในงานที่ทำ (5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ (6) สุขที่ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานด้วย การได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข

ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวรากร (2556) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน* ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด จำนวน 85 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดได้แก่ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิทธิส่วนบุคคลโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และ ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ตามลำดับ และจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

พัชรี ศรีชัยรัตน์ และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2556) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร* ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 37.75 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.76 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,426.44 บาท ได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.482$) กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วัลภาภรณ์ มูลละ (2556) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ* ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-30,000 บาท มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ระดับชั้นยศสัญญาบัตร และลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานด้านสนับสนุนการสอน (2) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ในภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยข้อตั้งใจจะใช้เวลาความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลารับราชการ และระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เหมือนฝัน นาคทรพรพ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2556) ศึกษาเรื่อง *สัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี* ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกันมีความสุขในการ

ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ การรับรู้ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และและณกมล จันทร์สม (2557) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ* พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขา อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ และสมบุรณ์ ศิริสรรรีรัญ (2558) ศึกษาเรื่อง *การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล* ผลการวิจัย พบว่า (1) การเป็นองค์กรแห่งความสุข การจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ (2) การเป็นองค์กรแห่งความสุข การจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลในทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ร้อยละ 62.6, 71.3 และ 55.6 ตามลำดับ และเมื่อกำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00 – 0.05 มีตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Body ด้าน Happy Society ด้าน Happy Brain และด้าน Happy Money (2) ตัวแปรการจัดการความรู้ ด้านการจัดหาความรู้ ด้านการแบ่งปัน/การกระจายความรู้ และด้านการเก็บรักษา/จดจำ

ความรู้ และ (3) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านระดับการให้ข้อมูล และด้านระดับการควบคุมและติดตาม โดยมีการอภิปรายและนำเสนอ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อความพร้อมมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี* การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กับปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อหาระดับความพร้อมเข้าสู่ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (4) เพื่อหาการส่งผลต่อระดับความสุขกับระดับความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิธีการวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณ และเชิงสำรวจจากเอกสาร ส่วนเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 แห่ง จากจำนวน 117 แห่ง แห่งละ 20 ตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่มีความสัมพันธ์กันตามข้อสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t test , One-way ANOVA และ Least Significant Different (LSD) ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis และ Linear Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีจำนวน 209 คน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 127 คน ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี เป็นพนักงานประจำ 241 คน ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 190 คน ตำแหน่งพนักงานประจำ 318 คน ภาพรวมเฉลี่ย ระดับความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ถ้าพิจารณาความสุขจากการทำงาน ด้านครอบครัวดี มีระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมา ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านทางสายกลาง ด้านปลอดหนี้ ด้านพัฒนาสมอง และด้านความสุขทางกาย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

บุคคลจะมีความสุขทางกายเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาทางด้านพัฒนาสมองและการปลด
หนี้ สังคมดี ทางสายกลาง ศาสนาและศีลธรรม ครอบครัวดี และความสุขทางใจ ความ
พร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า ใน
ภาพรวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) การพิจารณาระดับความพร้อม
จากค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมมีระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมาด้านรักษากองให้
อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงานด้านการเตรียมการเตรียมพร้อมเรื่องวัฒนธรรม
และความรู้ด้านภาษาตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ
ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงาน
ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ใน
ระดับมาก

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์
ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ของ
พนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล* ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30
การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน
ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ โดยไม่มีบุตร
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ภาระหนี้สินจำนวน ไม่เกิน 100,000
บาท ไม่มีคู่สมรสหรือไม่ทำงาน (2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
เปลี่ยนแปลงองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานส่วนใหญ่
มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (4) พนักงานที่มีอายุ ระดับ
ตำแหน่ง รายได้ของครอบครัวและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความ
คิดเห็นความแตกต่างกันในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร
(5) พนักงานที่มีอายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้าน
ความสุขในการทำงานของพนักงาน (6) การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง และ (7) ความผูกพันต่อ

องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี* ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ (1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด (3) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด (4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่งการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

วรรณ วรณัง (2558) ศึกษาเรื่อง *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร* ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

(3) บรรรยากาศองค์การทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะแนวการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง

สายพิน จันทรังศรี, ยุพิน อังสุโรจน์ และพิชญภรณ์ มูลศิลป์ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมสุขภาพ ความเสี่ยงทางสุขภาพ กับ สุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้* (1) สุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.47$) (2) พฤติกรรมสุขภาพ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .580$, และ $.277$ ตามลำดับ, $p < .05$) ความเสี่ยงทางสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.401$, $p < .05$) (3) ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ และความเสี่ยงทางสุขภาพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.10 ($R^2 = .341$) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สุขภาวะ = $.530$ พฤติกรรมสุขภาพ + $-.083$ ความเสี่ยงทางสุขภาพ

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านผ่อนคลาย (2) บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า สรุปได้ ดังนี้ (1) องค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ เช่น มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เหมาะสม (2) องค์กรควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน (3) องค์กรควรมีนโยบายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การดูหนัง ร้องเพลง การอ่านหนังสือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เป็นต้น (4) องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน (5) องค์กรควรจัดให้มีโครงการการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ (6) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรการรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (7) องค์กรควรเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว เช่น ให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดตามความเหมาะสม และ (8) องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกันในหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

บุรเทพ โชคชนานุกูล และนภเรณู สัจจรักษ์ ชีระฐิติ (2560) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ในขณะที่รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผลของปัจจัยทั้งสองที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ ดังสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า รุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Luo, Lu and Shih (1997) ได้ศึกษา แหล่งความสุขของประชาชนไต้หวัน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมรับและ รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประทับใจในอารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บจากการศึกษาพบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือโดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลอื่นความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้องและบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประทับใจในตนเอง คือการเป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นความยินยอมรับความเป็นไปในชีวิต

Lykken and Tallegen (2003) ได้ศึกษาวิจัย ความสุข พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุข เกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดี และปัจจัยส่งเสริมหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมต่ำ

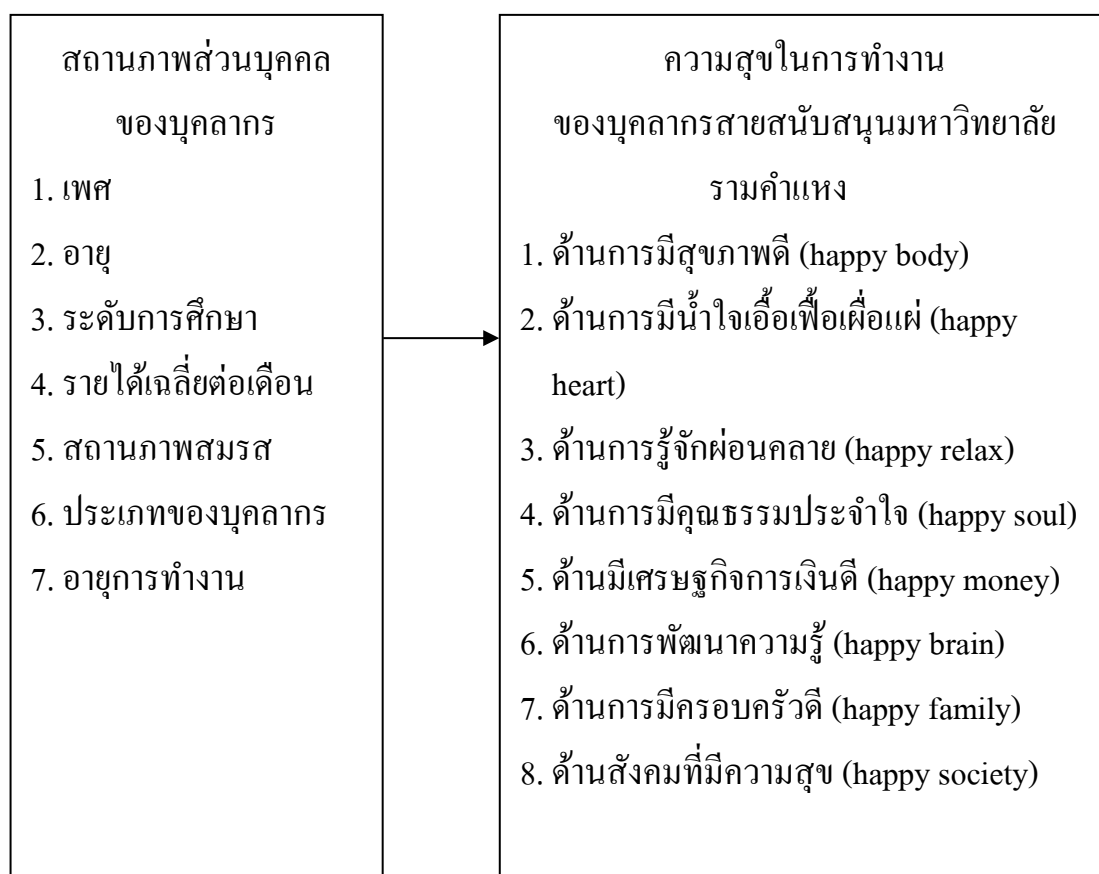
Chiumento Consulting (2007) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศไทย สหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วยความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำ บางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องของเงินเดือน

Sirisunhirun and Dhirathiti (2015) ได้ศึกษา *Job characteristics and a happy workplace: Increasing organisational engagement in thai higher education institutions* ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อปัจจัย (1) ลักษณะงาน (2) ระดับของความสุขในการทำงาน และ (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ให้การสนับสนุนปัจจัยลักษณะงาน อาทิ (1) ภาระงาน (2) โครงสร้างองค์กร (3) ความผูกพันของบุคลากร และ (4) การกำกับดูแล ส่วนการวัดดัชนีความสุขในสถานที่ทำงาน ได้แก่ (1) Happy Brain (เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนา) และ (2) Happy Soul (มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต) มีความสัมพันธ์อย่างมากและมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไทย

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นจะมีปัจจัยทางสถานภาพของบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และอายุการทำงาน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง เนื่องจากความสุขในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดความสุข หรือแรงผลักดันให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นประกอบไปด้วย (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่

มีความสุข (happy society) ปัจจัยเหล่านี้คือสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง ผู้วิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง และเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงการบริหารจัดการสร้างความสุขในการทำงาน และสามารถนำหลักการความสุขใน การทำงานมาปรับใช้กับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงาน
2. ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงาน

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,912 คน ข้อมูลจากระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (MIS) เมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ. 2560

กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น

95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 และสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากรในแต่ละชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 352 คน ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่คาดว่าจะเป็น 0.05

$$n = \frac{2,912}{1 + 2,912 (0.05)^2} = 351.70$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 352 คน

ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดย

1. สุ่มตัวอย่างบุคลากร แบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากร
2. สุ่มบุคลากรในแต่ละประเภทโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของบุคลากร	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	444	54
พนักงานมหาวิทยาลัย	828	100
ลูกจ้างประจำ	511	62
ลูกจ้างชั่วคราว	1,129	136
รวม	2,912	352

ที่มา. จากข้อมูลจากระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร MIS), ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2561,
จาก <http://www.mis.ru.ac.th>

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5 สถานภาพสมรส

1.6 ประเภทของบุคลากร

1.7 อายุการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 8 ระดับ ได้แก่

- 2.1 ด้านการมีสุขภาพดี (happy body)
- 2.2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart)
- 2.3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax)
- 2.4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul)
- 2.5 ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money)
- 2.6 ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain)
- 2.7 ด้านการมีครอบครัวดี (happy family)
- 2.8 ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

3. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน
8 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบ
ตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วย คำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 57 ข้อ ครอบคลุม
ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 8 ด้าน
ประกอบด้วย คำถาม 57 ข้อ ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมี
น้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการ
มีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้าน
การพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้าน
สังคมที่มีความสุข (happy society)

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากตำราทางวิชาการ เอกสาร บทความ แนวความคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ โดยเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขเนื้อหาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านวิชาการ จำนวน 5 ท่าน เพื่อดำเนินตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (รายนามดัง ภาคผนวก ก)
5. โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence Index-- IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนนแบบสอบถามตาม เกณฑ์ ดังนี้
 - +1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร
 - 0 ไม่แน่ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร
 - 1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการแปลความหมาย ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองไปใช้ (try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (item correlation analysis) โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ และหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) สรุปได้ว่า ค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44-0.91 และค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.914

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตทำการศึกษาวิจัยจากคณะบดีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และรอรับแบบสอบถามคืนจากบุคลากรทุกประเภท เป็นกลุ่มตัวอย่างจนครบ จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประมวลผล มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation--SD) และกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 112)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	บุคคลกรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	บุคคลกรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	บุคคลกรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	บุคคลกรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	บุคคลกรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคคลกรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ *t test* กรณีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรมากกว่าหรือเท่ากับ 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ในกรณีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรมากกว่าหรือเท่ากับ 3 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคคลกรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยวิธีการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคคลกรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 22 คน มีดังนี้

ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตาม
ตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน ($n = 22$ คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งในการทำงาน		
ผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	11	50.00
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	11	50.00
รวม	22	100.00
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะบริหารธุรกิจ	2	9.09
คณะมนุษยศาสตร์	2	9.09
คณะเศรษฐศาสตร์	2	9.09
คณะวิทยาศาสตร์	1	4.55
คณะรัฐศาสตร์	1	4.55
คณะศึกษาศาสตร์	1	4.55
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	4.55
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	4.55
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	4.55
คณะสื่อสารมวลชน	1	4.55
คณะทัศนมาตรศาสตร์	1	4.55
คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	4.55
สำนักกีฬา	1	4.55
สถาบันคอมพิวเตอร์	1	4.55
สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	1	4.55
สถาบันภาษา	1	4.55
สำนักงานอธิการบดี	1	4.55

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน ($n = 22$ คน)	ร้อยละ
สำนักหอสมุดกลาง	1	4.55
สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.)	1	4.55
รวม	22	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) แนวทางในการสร้างความสุขด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

3. การสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาจากตำราทางวิชาการ เอกสาร บทความ แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) ประกอบด้วยแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมี

น้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) แนวทางในการสร้างความสุขด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) แนวทางในการสร้างความสุขด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) แนวทางในการสร้างความสุขด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) และนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไข

3.3 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence Index-- IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการแปลความหมาย ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3.5 เมื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา จึงนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเข้าพบเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.2 จัดส่งหนังสือรับรองและแนะนำตัว ประสานงานเพื่อนัดหมายและขออนุญาตเข้าพบผู้เชี่ยวชาญ แนะนำตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญ ชี้แจงวัตถุประสงค์และดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามหัวข้อร่างไว้ในแบบสัมภาษณ์ในลักษณะเฉพาะ คือ สัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (open-ended and non-directive) และเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและเทปบันทึกเสียง

4.3 ผู้วิจัยสรุปการสัมภาษณ์ที่ได้จากการจดบันทึกและจากเทปบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้สถิติ t test, One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นความถี่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน ดังข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงาน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน ($n = 352$ คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	40.10
หญิง	211	59.90
รวม	352	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	83	23.60
31-40 ปี	146	41.50
41-50 ปี	50	14.20
51 ปี ขึ้นไป	73	20.70
รวม	352	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	11.10
ปริญญาตรี	155	44.00
สูงกว่าปริญญาตรี	158	44.90
รวม	352	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n =352 คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	40	11.30
15,000-20,000 บาท	128	36.40
20,001-25,000 บาท	70	19.90
25,001-40,000 บาท	87	24.70
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	27	7.70
รวม	352	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	208	59.10
สมรส	125	35.50
หม้าย/หย่าร้าง	19	5.40
รวม	352	100.00
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	54	15.40
พนักงานมหาวิทยาลัย	100	28.40
ลูกจ้างประจำ	62	17.60
ลูกจ้างชั่วคราว	136	38.60
รวม	352	100.00
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	103	29.30
5-10 ปี	73	20.70
11-16 ปี	62	17.60
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	114	32.40
รวม	352	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.50 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

44.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.40
 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ โสด คิดเป็นร้อยละ 59.10 ประเภทของบุคลากรถูกจ้างชั่วคราว
 ต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.60 และมีอายุการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็น
 ร้อยละ 32.40

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (happy body)
 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax)
 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy
 money) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy
 family) และ ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) (ดูตาราง 5-13)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับ ที่
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.71	.51	มาก	3
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.69	.60	มาก	5
3. ด้านการรู้จักเพื่อนคลา	3.94	.63	มาก	1
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.65	.66	มาก	6
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.55	.70	มาก	8
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.76	.61	มาก	2
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.71	.52	มาก	4
8. ด้านสังคมที่มีความสุข	3.62	.54	มาก	7
โดยรวม	3.70	.43	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักเพื่อนคลา ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการมีครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านสังคมที่มีความสุข ($\bar{X} = 3.62$) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี เป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ ท่านออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	3.22	.83	ปานกลาง	7
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มี กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง	3.96	.81	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ให้ท่าน ออกกำลังกาย เช่น โรงยิม สวน- สาธารณะ สนามกีฬา	4.16	.89	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการตรวจ สุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร	4.05	.98	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมโครงการต่อต้านยาเสพติดอย่าง สม่ำเสมอ	3.60	.88	มาก	4
6. หน่วยงานของท่านจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่	3.41	1.08	ปานกลาง	6
7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านรับประทานอาหารให้ ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ เช่น ลดการรับประทานอาหารจานด่วน	3.57	.89	มาก	5
โดยรวม	3.71	.51	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับ
ความสุขด้านการมีสุขภาพดี (happy body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่

ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานจัดสถานที่ให้ท่านออกกำลังกาย เช่น โรงยิม สวนสาธารณะ สนามกีฬา ($\bar{X} = 4.16$) หน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.05$) และหน่วยงานมีการจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความ- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	3.82	.95	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการเยี่ยม เยือนบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อ เจ็บไข้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	3.25	1.07	ปานกลาง	6
3. หน่วยงานของท่านมีนโยบายช่วยเหลือ ในฉาปนกิจศพสงเคราะห์ญาติของ บุคลากร	4.16	.79	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม บริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี	3.87	1.05	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ความ ช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความ เดือดร้อนจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ	3.82	.95	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมกิจกรรมความสามัคคี รักใคร่ ปรองดอง และสมานฉันท์ เช่น พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความ สมานฉันท์	3.33	1.05	ปานกลาง	5
7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการแบ่งปัน ความรู้ในงาน โดยเน้นการทำงานเป็น ทีมหรือกลุ่ม	3.58	1.09	มาก	4
โดยรวม	3.69	.60	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายช่วยเหลือในฉาปนกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.01$) และมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.82$) กับหน่วยงานสนับสนุนให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีนโยบายการเยี่ยม เยือนบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.25$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย เป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านจัดสถานที่เพื่อให้ บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้ เกิดประโยชน์เช่น มุมอ่านหนังสือหรือ อินเทอร์เน็ต	3.63	.80	มาก	6
2. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานโดยไม่ เร่งรัด และกำหนดระยะเวลาในการ ทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน	4.10	.87	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีเสียงตามสาย เพื่อผ่อนคลาย	4.01	.95	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดตั้งชมรม กิจกรรมให้เกิดประโยชน์และผ่อน คลายความตึงเครียด เช่น ชมรม พนักงานมหาวิทยาลัย ชมรมผู้ เกษียณอายุ	3.94	.97	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านจัดให้มีพื้นที่สำหรับ พักผ่อนในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ ห้องอาหาร	4.29	.81	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนงานรื่นเริง ตามโอกาสในงานประจำปี เช่น วันขึ้น ปีใหม่ วันสงกรานต์	3.65	.96	มาก	5
โดยรวม	3.94	.63	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับ
ความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานจัดให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อน ในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ห้องอาหาร ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารมอบหมายงานโดยไม่เร่งรัด และกำหนดระยะเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.10$) หน่วยงานจัดให้มีเสียงตามสายเพื่อผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น มุมอ่านหนังสือ หรืออินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ เป็นรายข้อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริม ปลูกฝังศีลธรรม และคุณธรรม อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการสร้าง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	3.56	1.06	มาก	7
2. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมี จรรยาบรรณในวิชาชีพให้มีความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน	3.55	1.11	มาก	8
3. หน่วยงานของท่านปลูกฝังจิตสำนึกใน การเป็นคนดี เช่น กิจกรรมยกย่อง “คนดี ศรีราม”	4.21	.80	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมฝึกสมาธิ เพื่อส่งเสริมการใช้สติในการแก้ปัญหา ในการทำงานรอบด้าน	3.40	.96	ปานกลาง	10
5. ผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบ ในขอบเขตงานของท่านชัดเจน	3.52	.90	มาก	9

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทาง ประเพณีศาสนากับชุมชน เช่น การแห่ เทียนเข้าพรรษา	3.63	.99	มาก	5
7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา	3.72	.85	มาก	2
8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการจัด กิจกรรมหรือโครงการอบรมธรรมะ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม ปฏิบัติธรรมและทำความดี	3.64	.85	มาก	4
9. หน่วยงานของท่านหน่วยงานจัด กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็น ประจำ เช่น นิมนต์พระมาตักบาตรและ แสดงหลักธรรม	3.58	.99	มาก	6
10. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมปลูก จิตสำนึกการทำความดีและระลึกทำ คุณความดี เช่น รมรงค์การทำดีเพื่อพ่อ โดยรวม	3.68 3.65	.99 .66	มาก มาก	3

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุข
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานปลูกฝังจิตสำนึก
ในการเป็นคนดี เช่น กิจกรรมยกย่อง “คนดี ศรีราม” ($\bar{X} = 4.21$) หน่วยงานสนับสนุนและ
ส่งเสริมให้ทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา ($\bar{X} = 3.72$)

และหน่วยงานจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกการทำมาค้าดีและระลึกทำคุณความดี เช่น ธารน้ำใจ
ทำดีเพื่อพ่อ ($\bar{X}=3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมฝึกสมาธิ เพื่อ
ส่งเสริมการใช้สติในการแก้ปัญหาในการทำงานรอบด้าน ($\bar{X}=3.40$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจการเงินดี เป็นรายข้อ

ความสุขในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการออมเงิน และการบริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บ ออมเพื่อใช้จ่ายในยามจำเป็นทุกเดือน	3.72	.79	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีโครงการ สวัสดิการเงินกู้ เช่น โครงการสวัสดิการ เงินกู้มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการ เงินกู้ธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	3.68	1.09	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ใน เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ทำบัญชีครัวเรือน และการ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.17	1.05	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออมเงิน ให้ท่าน โดยหักเงินเดือนออมไว้ใช้ตอน เกษียณ เช่น กบข กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.21	.84	ปานกลาง	4
5. หน่วยงานของท่านมีการบริการรับส่ง ในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ ของมหาวิทยาลัย	3.97	1.08	มาก	1
โดยรวม	3.55	.70	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.97$) และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการออมเงินและการบริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในยามจำเป็นทุกเดือน ($\bar{X} = 3.72$) และหน่วยงานมีโครงการสวัสดิการเงินกู้ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการเงินกู้ธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ทำบัญชีครัวเรือน และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 3.17$)

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ เป็นรายข้อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม ความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	3.86	.91	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	3.83	.92	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อสร้างความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.70	1.11	มาก	6
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งเพิ่มพูน ความรู้ มุมความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายใน องค์กร เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ	3.60	1.01	มาก	8

ตาราง 11 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
5. หน่วยงานของท่านมีบอร์ด				
ประชาสัมพันธ์หรือมุมความรู้ต่าง ๆ	3.60	1.08	มาก	9
6. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดประชุม				
สัมมนาภายใน กลุ่มงาน กองสำนัก				
อยู่เป็นประจำ	3.61	.99	มาก	7
7. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ทำ				
ทายเพื่อพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ	3.78	.82	มาก	5
8. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้				
นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ใน				
การทำงาน	3.97	.89	มาก	1
9. หน่วยงานของท่านมีนโยบายหมุนเวียน				
งานให้กับบุคลากรที่เตรียมขึ้นสู่				
ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.89	.93	มาก	2
โดยรวม	3.76	.61	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) หน่วยงานมีนโยบายหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรที่เตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$) และหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเพิ่มพูนความรู้ มุมความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ($\bar{X} = 3.60$) และหน่วยงานมีบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือมุมความรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย-
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี เป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริม ความอบอุ่นของครอบครัว เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่	3.51	.99	มาก	5
2. ท่านมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรม กับครอบครัวสม่ำเสมอ	3.78	1.02	มาก	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน	3.74	.97	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมการบริจาคของขวัญวันเด็ก	3.30	.86	ปานกลาง	6
5. หน่วยงานของท่านให้สมาชิกครอบครัว มีโอกาสมาเยี่ยมชมหน่วยงานและร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานตามสมควร	4.18	.78	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้ท่าน และครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด	3.79	.83	มาก	2
โดยรวม	3.72	.51	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับ
ความสุขด้านการมีครอบครัวดี (happy family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ชื่อ
และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงาน
ให้สมาชิกครอบครัวมีโอกาสมาเยี่ยมชมหน่วยงานและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานตาม
สมควร ($\bar{X} = 4.18$) หน่วยงานจัดกิจกรรมให้ท่านและครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด

($\bar{X} = 3.79$) และมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมกับครอบครัวสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการบริจาคของขั้ววันเด็ก ($\bar{X} = 3.30$)

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข เป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมที่มีความสุข	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นการเลี้ยงอาหารกลางวันที่สถาน สงเคราะห์	3.84	.74	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน	3.95	.79	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตาม ประเพณีท้องถิ่นร่วมกับชุมชน เช่น กิจกรรมการทอดผ้าป่าสามัคคี	3.39	.88	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการส่งเสริม ความมีน้ำใจ เสียสละและแบ่งปันเพื่อ ส่วนรวม เช่น บริจาคของให้กับ หน่วยงานอื่น เด็กด้อยโอกาสหรือ มูลนิธิต่าง ๆ	3.21	.84	ปานกลาง	7
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริม การลดภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการ ลดการใช้กระดาษ	4.10	.79	มาก	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมที่มีความสุข	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสุข	อันดับที่
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา	3.50	1.00	มาก	4
7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า ชายเลน ปลูกต้นไม้ ทั้งในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกชุมชน	3.33	1.15	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.62	.54	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการลดการใช้กระดาษ ($\bar{X} = 4.10$) หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน ($\bar{X} = 3.95$) และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การเลี้ยงอาหารกลางวันที่สถานสงเคราะห์ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมความมีน้ำใจ เสียสละและแบ่งปันเพื่อส่วนรวม เช่น บริจาคของให้กับหน่วยงานอื่น เด็กด้อยโอกาส หรือมูลนิธิต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.21$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน (ดูตาราง 14-49)

ตาราง 14

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.69	.52	3.73	.50	-.65	.515
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.56	.68	3.77	.53	-3.16*	.002
3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	3.74	.60	4.07	.62	-4.87*	.000
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.50	.65	3.75	.65	-3.51*	.000
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.38	.74	3.66	.64	-3.64*	.000
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.70	.58	3.80	.63	-1.49	.135
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.72	.51	3.71	.53	.29	.765
8. ด้านสังคมที่มีความสุข	3.67	.53	3.58	.53	1.58	.115
รวม	3.62	.42	3.76	.43	-2.93*	.004

* $p < 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	.53	.660
ภายในกลุ่ม	90.620	348	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	2.77	3	.92	2.58	.053
ภายในกลุ่ม	124.623	348	.36		
รวม	127.395	351			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย					
ระหว่างกลุ่ม	6.39	3	2.13	5.56*	.001
ภายในกลุ่ม	133.535	348	.38		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	8.47	3	2.82	6.78*	.000
ภายในกลุ่ม	144.915	348	.42		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	.82	3	.27	.56	.640
ภายในกลุ่ม	169.716	348	.49		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	6.75	3	2.25	6.37*	.000
ภายในกลุ่ม	123.047	348	.35		
รวม	129.800	351			

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	2.90	3	.97	3.69*	.012
ภายในกลุ่ม	91.160	348	.26		
รวม	94.056	351			
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	.80	2.82*	.039
ภายในกลุ่ม	98.044	348	.28		
รวม	100.430	351			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.73	3	.91	5.01*	.002
ภายในกลุ่ม	63.185	348	.18		
รวม	65.916	351			

* $p < 0.05$

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Least-Significant Different--LSD (ดูตาราง 16-21) ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงโดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.81	3.73	3.66	3.55
ไม่เกิน 30 ปี	3.81	-	.07	.14	.25*
31-40 ปี	3.73		-	.07	.18*
41-50 ปี	3.66			-	.11
51 ปีขึ้นไป	3.55				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.97	4.05	3.91	3.69
ไม่เกิน 30 ปี	3.97	-	-.08	.06	.28*
31-40 ปี	4.05		-	.14	.36*
41-50 ปี	3.91			-	.22
51 ปีขึ้นไป	3.69				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.87	3.65	3.64	3.41
ไม่เกิน 30 ปี	3.87	-	.23*	.24*	.47*
31-40 ปี	3.65		-	.01	.24*
41-50 ปี	3.64			-	.23
51 ปีขึ้นไป	3.41				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 31-40 ปี ไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี ไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.83	3.53	3.73	3.53
ไม่เกิน 30 ปี	3.83	-	.13	.16	.41*
31-40 ปี	3.53		-	.03	.28*
41-50 ปี	3.73			-	.25*
51 ปีขึ้นไป	3.53				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป 41-50 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.87	3.70	3.64	3.63
ไม่เกิน 30 ปี	3.87	-	.18*	.23*	.24*
31-40 ปี	3.70		-	.06	.07
41-50 ปี	3.64			-	.01
51 ปีขึ้นไป	3.63				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 31-40 ปี ไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี และไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.74	3.63	3.50	3.54
ไม่เกิน 30 ปี	3.74	-	.12	.24*	.20*
31-40 ปี	3.63		-	.12	.09
41-50 ปี	3.50			-	-.04
51 ปีขึ้นไป	3.54				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี และไม่เกิน 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	.73	.482
ภายในกลุ่ม	90.656	349	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	.65	2	.33	.90	.409
ภายในกลุ่ม	126.743	349	.36		
รวม	127.395	351			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย					
ระหว่างกลุ่ม	.93	2	.47	1.17	.312
ภายในกลุ่ม	138.997	349	.40		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	.72	1.65	.194
ภายในกลุ่ม	151.944	349	.44		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.04	.961
ภายในกลุ่ม	170.501	349	.49		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	.55	2	.28	.74	.476
ภายในกลุ่ม	129.249	349	.37		
รวม	129.800	351			
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.53	2.01	.136
ภายในกลุ่ม	92.987	349	.27		
รวม	94.056	351			

ตาราง 22 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.19	.68	.509
ภายในกลุ่ม	100.042	349	.29		
รวม	100.430	351			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.15	2	.07	.38	.682
ภายในกลุ่ม	65.772	349	.19		
รวม	65.916	351			

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.19	4	.30	1.15	.334
ภายในกลุ่ม	89.848	347	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	1.71	4	.43	1.18	.318
ภายในกลุ่ม	125.682	347	.36		
รวม	127.395	351			

ตาราง 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการรู้จักเพื่อนคลา					
ระหว่างกลุ่ม	4.98	4	1.24	3.20*	.013
ภายในกลุ่ม	134.953	347	.39		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	7.37	4	1.84	4.38*	.002
ภายในกลุ่ม	146.015	347	.42		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	2.91	4	.73	1.50	.201
ภายในกลุ่ม	167.635	347	.48		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4.04	4	1.01	2.79*	.027
ภายในกลุ่ม	125.762	347	.36		
รวม	129.800	351			
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.89	4	.47	1.78	.132
ภายในกลุ่ม	92.165	347	.27		
รวม	94.056	351			
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	1.76	4	.44	1.55	.188
ภายในกลุ่ม	98.671	347	.28		
รวม	100.430	351			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.07	4	.52	2.81*	.025
ภายในกลุ่ม	63.845	347	.18		
รวม	65.916	351			

* $p < 0.05$

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้าน

การรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Least-Significant Different--LSD (ดูตาราง 24-27) ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
$\bar{X}$		3.69	3.79	3.61	3.69	3.59
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.69	-	-.10	.09	.00	.10
15,000- 20,000 บาท	3.79		-	.19*	.11	.21*
20,001- 25,000 บาท	3.61			-	-.08	.02
25,001- 40,000 บาท	3.69				-	.10
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.59					-

* $p < 0.05$

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 -20,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท 15,000-20,000 บาท

กับ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไปมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.81	4.06	3.85	3.97	3.67
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.81	-	-.24*	-.04	-.15	.15
15,000-20,000 บาท	4.06		-	.20*	.09	.39*
20,001-25,000 บาท	3.85			-	-.113	.19
25,001-40,000 บาท	3.97				-	.30*
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.67					-

* $p < 0.05$

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 -20,000 บาท 15,000 -20,000 บาท กับ 20,001 -25,000 บาท 15,000 -20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และ 25,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
		3.60	3.83	3.49	3.61	3.42
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.60	-	-.23	.11	-.02	.18
15,000- 20,000 บาท	3.83		-	.34*	.21*	.40*
20,001- 25,000 บาท	3.49			-	-.13	.07
25,001 - 40,000 บาท	3.61				-	.19
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.42					-

* $p < 0.05$

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท 15,000-20,000 บาท กับ 25,001 -
40,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงาน
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	15,000-	20,001-	25,001-	มากกว่า
		15,000	20,000	25,000	40,000	40,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.69	3.90	3.66	3.67	3.75
น้อยกว่า						
15,000บาท	3.69	-	-.20	.03	.03	-.06
15,000-						
20,000 บาท	3.90		-	.24*	.23*	.15
20,001-						
25,000 บาท	3.66			-	-.00	-.09
25,001-						
40,000บาท	3.67				-	-.08
มากกว่า						
40,000						
บาทขึ้นไป	3.75					-

* $p < 0.05$

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท กับ 25,001-
40,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.22	.801
ภายในกลุ่ม	90.921	349	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	5.90	2	2.95	8.47*	.000
ภายในกลุ่ม	121.494	349	.35		
รวม	127.395	351			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย					
ระหว่างกลุ่ม	2.04	2	1.02	2.58	.077
ภายในกลุ่ม	137.893	349	.40		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	16.09	2	8.04	20.45*	.000
ภายในกลุ่ม	137.294	349	.39		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	.92	2	.46	.95	.388
ภายในกลุ่ม	169.617	349	.49		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	12.57	2	6.29	18.71*	.000
ภายในกลุ่ม	117.228	349	.34		
รวม	129.800	351			
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	7.49	2	3.74	15.09*	.000
ภายในกลุ่ม	86.571	349	.25		
รวม	94.056	351			

ตาราง 28 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	5.42*	.005
ภายในกลุ่ม	97.407	349	.28		
รวม	100.430	351			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.02	11.42*	.000
ภายในกลุ่ม	61.868	349	.18		
รวม	65.916	351			

* $p < 0.05$

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Least-Significant Different--LSD (ดูตาราง 29-34) ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.79	3.59	3.50
โสด	3.79	-	.20*	.29*
สมรส	3.59		-	.09
หม้าย/หย่าร้าง	3.50			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
สถานภาพสมรส โสด กับสมรส และโสด กับหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการ
ทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.79	3.58	3.34
โสด	3.79	-	.21*	.45*
สมรส	3.58		-	.24
หม้าย/หย่าร้าง	3.34			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 30 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
สถานภาพสมรส โสด กับสมรส และโสด กับหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการทำงาน

ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.83	3.40	3.33
โสด	3.83	-	.42*	.50*
สมรส	3.40		-	.07
หม้าย/หย่าร้าง	3.33			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 31 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรส โสด กับสมรส และโสด กับหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.92	3.52	3.65
โสด	3.92	-	.40*	.26
สมรส	3.52		-	-.14
หม้าย/หย่าร้าง	3.65			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 32 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรส โสด กับสมรส มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.84	3.54	3.52
โสด	3.84	-	.29*	.32*
สมรส	3.54		-	.03
หม้าย/หย่าร้าง	3.52			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 33 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรส โสด กับสมรส และโสด กับหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
$\bar{X}$		3.68	3.56	3.32
โสด	3.68	-	.12*	.37*
สมรส	3.56		-	.24
หม้าย/หย่าร้าง	3.32			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 34 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
สถานภาพสมรส โสด กับสมรส และโสด กับหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขใน
การทำงานด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	.43	1.66	.175
ภายในกลุ่ม	89.751	348	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	3.82	3	1.27	3.59*	.014
ภายในกลุ่ม	123.576	348	.36		
รวม	127.395	351			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย					
ระหว่างกลุ่ม	5.97	3	1.99	5.17*	.002
ภายในกลุ่ม	133.959	348	.39		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	13.34	3	4.45	11.05*	.000
ภายในกลุ่ม	140.042	348	.40		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	.85	3	.28	.58	.628
ภายในกลุ่ม	169.690	348	.49		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4.63	3	1.55	4.30*	.005
ภายในกลุ่ม	125.166	348	.36		
รวม	129.800	351			
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	.82	3.12*	.026
ภายในกลุ่ม	91.592	348	.26		
รวม	94.056	351			

ตาราง 35 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	3.47	3	1.16	4.15*	.007
ภายในกลุ่ม	96.962	348	.28		
รวม	100.430	351			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.46	3	1.15	6.43*	.000
ภายในกลุ่ม	62.455	348	.18		
รวม	65.916	351			

* $p < 0.05$

จากตาราง 35 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Least-Significant Different--LSD (ดูตาราง 36-42) ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.49	3.80	3.67	3.73
ข้าราชการ	3.49	-	-.31*	-.18*	-.24*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.80		-	.12	.06
ลูกจ้างประจำ	3.67			-	-.06
ลูกจ้างชั่วคราว	3.73				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 36 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
ประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับ
ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานโดย
ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.47	3.76	3.63	3.75
ข้าราชการ	3.47	-	-.29*	-.16	-.28*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.76		-	.13	.01
ลูกจ้างประจำ	3.63			-	-.13
ลูกจ้างชั่วคราว	3.75				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 37 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 38

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.67	4.08	3.92	3.94
ข้าราชการ	3.67	-	-.41*	-.25*	-.27*
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.08		-	.16	.14
ลูกจ้างประจำ	3.92			-	-.16
ลูกจ้างชั่วคราว	3.94				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 38 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.22	3.83	3.66	3.69
ข้าราชการ	3.22	-	-.61*	-.44*	-.47*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.83		-	.61*	.14
ลูกจ้างประจำ	3.66			-	-.02
ลูกจ้างชั่วคราว	3.69				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 39 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
ประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับ
ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้านการมี
คุณธรรมประจำใจ (happy soul) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.51	3.87	3.75	3.79
ข้าราชการ	3.51	-	-.36*	-.24*	-.24*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.87		-	.12	.08
ลูกจ้างประจำ	3.75			-	-.04
ลูกจ้างชั่วคราว	3.79				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 40 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.52	3.73	3.72	3.77
ข้าราชการ	3.52	-	-.21*	-.20*	-.25*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.73		-	.01	-.05
ลูกจ้างประจำ	3.72			-	-.05
ลูกจ้างชั่วคราว	3.77				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 41 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.40	3.71	3.59	3.64
ข้าราชการ	3.40	-	-.31*	-.19	-.24*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.71		-	.12	.07
ลูกจ้างประจำ	3.59			-	-.05
ลูกจ้างชั่วคราว	3.64				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 42 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
ประเภทของบุคลากร ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ กับ
ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กับลูกจ้างชั่วคราว มีความสุขในการทำงานด้าน
สังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 43

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการมีสุขภาพดี					
ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	.19	.903
ภายในกลุ่ม	90.887	348	.26		
รวม	91.036	351			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ระหว่างกลุ่ม	3.08	3	1.03	2.87*	.036
ภายในกลุ่ม	124.315	348	.36		
รวม	127.395	351			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย					
ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	.44	1.10	.351
ภายในกลุ่ม	138.620	348	.40		
รวม	139.929	351			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ					
ระหว่างกลุ่ม	6.41	3	2.14	5.06*	.002
ภายในกลุ่ม	146.972	348	.42		
รวม	153.380	351			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี					
ระหว่างกลุ่ม	.17	3	.06	.11	.952
ภายในกลุ่ม	170.372	348	.49		
รวม	170.540	351			
ด้านการพัฒนาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	5.56	3	1.85	5.19*	.002
ภายในกลุ่ม	124.242	348	.36		
รวม	129.800	351			
ด้านการมีครอบครัวดี					
ระหว่างกลุ่ม	3.52	3	1.17	4.51*	.004
ภายในกลุ่ม	90.535	348	.26		
รวม	94.056	351			

ตาราง 43 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสังคมที่มีความสุข					
ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	.56	1.97	.118
ภายในกลุ่ม	98.749	348	.28		
รวม	100.430	351			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	.52	2.81*	.040
ภายในกลุ่ม	64.360	348	.19		
รวม	65.916	351			

* $p < 0.05$

จากตาราง 43 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Least-Significant Different--LSD (ดูตาราง 44-58) ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงโดยภาพรวม จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่

อายุงานการ ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.80	3.67	3.71	3.63
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	-	.13*	.08	.16*
5-10 ปี	3.67		-	-.05	.03
11-16 ปี	3.71			-	.08
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.63				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 44 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงาน
การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสุขใน
การทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 45

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่

อายุงานการ ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.83	3.63	3.67	3.61
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	.20*	.17	.22*
5-10 ปี	3.63		-	-.04	.02
11-16 ปี	3.67			-	.06
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.61				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 45 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 46

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่

อายุงานการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.83	3.53	3.73	3.53
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	.30*	.10	.30*
5-10 ปี	3.53		-	-.20	.00
11-16 ปี	3.73			-	.20*
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.53				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 46 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 47

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่

อายุงานการ ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.86	3.75	3.91	3.59
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	-	.11	-.06	.26*
5-10 ปี	3.75		-	-.16	.16
11-16 ปี	3.91			-	.32*
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.59				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 47 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการ
ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้
(happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย-
รามคำแหงด้านการมีครอบครัวดี จำแนกตามอายุงานการทำงาน เป็นรายคู่

อายุงานการ ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.87	3.64	3.67	3.64
ต่ำกว่า 5 ปี	3.87	-	.23*	.19*	.23*
5-10 ปี	3.64		-	-.03	-.00
11-16 ปี	3.67			-	.03
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.64				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 48 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ต่ำกว่า 5 ปี กับ 11-16 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลของคณะและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะสื่อสารมวลชน คณะทัศนมาตรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ สำนักกีฬา สถาบันคอมพิวเตอร์ สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันภาษา สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง และสำนักบริการทางวิชาการ และทดสอบประเมินผล (สวป.) (ดูตาราง 49-56)

ตาราง 49

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการมีสุขภาพดี	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน	7
2	หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร	5

ตาราง 49 (ต่อ)

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการมีสุขภาพดี	ความถี่
3	หน่วยงานควรส่งเสริมการแข่งขันกีฬาสี และการฝึกซ้อมเป็นประจำทำให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย	5
4	หน่วยงานควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปีแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย	3
5	หน่วยงานควรรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในหน่วยงาน และองค์กรควรจัดโซนสำหรับผู้สูบบุหรี่เป็นสัดส่วน	2
6	หน่วยงานควรให้ความรู้เกี่ยวกับการกินอาหารที่ดี มีประโยชน์ เพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร	1

จากตาราง 49 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี คือ หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกระเบรียกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร มีการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาสี และการฝึกซ้อมเป็นประจำทำให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปีแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย องค์กรควรรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในหน่วยงาน และองค์กรควรจัดโซนสำหรับผู้สูบบุหรี่เป็นสัดส่วน และควรให้ความรู้เกี่ยวกับการกินอาหารที่ดี มีประโยชน์ เพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร

ตาราง 50

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	9
2	หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดง น้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน	7
3	หน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้มีกิจกรรมช่วยเหลือ มีน้ำใจ ช่วยเหลือสังคม	4
4	หน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความห่วงใย และช่วยกันดูแลบุคลากรในหน่วยงาน	3

จากตาราง 50 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีการ
สนับสนุนให้มีกิจกรรมช่วยเหลือ มีน้ำใจช่วยเหลือสังคม และควรรับฟังความคิดเห็น
ของบุคลากร มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 51

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลาย ลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว	9
2	หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ ปลูกต้นไม้	8
3	หน่วยงานควรหาหมว่ง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อจัดเป็น สวนหย่อมให้แก่บุคลากรไว้ผ่อนคลาย	4
4	หน่วยงานควรจัดกิจกรรมแข่งขันการร้องเพลง การให้ บุคลากรให้มีส่วนร่วมการผ่อนคลายในหน่วยงาน	2

จากตาราง 51 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลด
ความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไป
ท่องเที่ยว มีการส่งเสริมกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ ปลูก
ต้นไม้ หาหมว่ง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อจัดเป็นสวนหย่อมให้แก่บุคลากรไว้ผ่อนคลาย
และควรจัดกิจกรรมแข่งขันการร้องเพลง การให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมการผ่อนคลายใน
หน่วยงาน

ตาราง 52

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	ความถี่
1	หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณใน วิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงาน	8
2	หน่วยงานควรสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็น ประจำ	7
3	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้คำสอนของศาสนาใน การดำเนินชีวิต เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความ ซื่อสัตย์ในองค์กร	5
4	ผู้บังคับบัญชาทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร	3

จากตาราง 52 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงาน
ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ คือ หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ
ในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีการ
สนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง
พระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้คำสอนของศาสนา
ในการดำเนินชีวิต เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จัก
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ในองค์กร และผู้บังคับบัญชาทำตนให้เป็น
แบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ตาราง 53

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี	ความถี่
1	หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง	11
2	หน่วยงานควรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้จ่ายเงินให้เป็นระบบแก่บุคลากร	9
3	หน่วยงานควรส่งเสริมการลดค่าครองชีพของบุคลากร	3

จากตาราง 53 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี คือ หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้จ่ายเงินให้เป็นระบบแก่บุคลากร และควรส่งเสริมการลดค่าครองชีพของบุคลากร

ตาราง 54

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการพัฒนาความรู้	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	10
2	หน่วยงานควรจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน	8

ตาราง 54 (ต่อ)

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการพัฒนาความรู้	ความถี่
3	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน่วยงาน	4

จากตาราง 54 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน่วยงาน

ตาราง 55

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านการมีครอบครัวดี	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว	13
2	หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความรัก และความอบอุ่นในครอบครัว	5
3	หน่วยงานควรมีนโยบายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5

จากตาราง 55 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ด้านการมีครอบครัวดี คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความรัก และความอบอุ่นในครอบครัว และควรมีนโยบายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตาราง 56

ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข

ลำดับที่	แนวทางในการสร้างความสุข ด้านสังคมที่มีความสุข	ความถี่
1	หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเพื่อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง	13
2	หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม โครงการรณรงค์โครงการปลูกป่าให้แก่ชุมชนและช่วยเหลือ สังคม	6
3	หน่วยงานควรมีสภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความ เป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือ ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ	5

จากตาราง 56 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านสังคมที่มีความสุข คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเพื่อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการรณรงค์โครงการปลูกป่าให้แก่ชุมชนและช่วยเหลือสังคม และควรมีสภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน (3) ศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,912 คน ข้อมูลจากระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (MIS) เมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ. 2560 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 และสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากรในแต่ละชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence Index-- IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) เท่ากับ 0.914 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม

ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence Index-- IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจดบันทึกและเทปบันทึกเสียงโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความถี่

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายชื่อสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี (happy body) โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานจัดสถานที่ให้ท่านออกกำลังกาย เช่น โรงยิม สวนสาธารณะ สนามกีฬา หน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร หน่วยงานมีการจัดให้มี กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมโครงการต่อต้านยาเสพติดอย่าง สม่าเสมอ และหน่วยงาน สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ เช่น ลดการรับประทานอาหารจานด่วน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ หน่วยงานจำกัด พื้นที่ในการสูบบุหรี่ และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานมีนโยบายช่วยเหลือ ในฉาปนกิจศพ สงเคราะห์ญาติของบุคลากร หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่ง กันและกัน หน่วยงานสนับสนุนให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจาก ภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ และหน่วยงานส่งเสริมการแบ่งปัน ความรู้ในงาน โดยเน้นการ ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ หน่วยงานสนับสนุนและ ส่งเสริมกิจกรรมความสามัคคี รักใคร่ ประองดอง และสมานฉันท์ เช่น พันธกิจของ มหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความสมานฉันท์ และ หน่วยงานมีนโยบายการเยี่ยมเยียนบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้เข้ารับการ รักษาในโรงพยาบาล

1.3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย รามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานจัดให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ ห้องอาหาร ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานโดยไม่เร่งรัด และกำหนดระยะเวลาในการ ทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน หน่วยงานจัดให้มีเสียงตามสายเพื่อผ่อนคลาย หน่วยงาน

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดตั้งชมรมกิจกรรมให้เกิดประโยชน์และผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น ชมรมพนักงานมหาวิทยาลัย ชมรมผู้เกษียณอายุ หน่วยงานสนับสนุนงานรื่นเริงตามโอกาสในงานประจำปี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ และหน่วยงานจัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เช่น มุมอ่านหนังสือหรืออินเทอร์เน็ต

1.4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นคนดี เช่น กิจกรรมยกย่อง “คนดี ศรีราม” หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา หน่วยงานจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกการทำความดีและระลึกทำคุณความดี เช่น รมรงค์การทำดีเพื่อพ่อ หน่วยงานสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการอบรมธรรมะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมและทำความดี หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางประเพณีศาสนากับชุมชน เช่น การแห่เทียนเข้าพรรษา หน่วยงานหน่วยงานจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ เช่น นิมนต์พระมาตักบาตรและแสดงหลักธรรม หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ปลูกฝังศีลธรรม และคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการสร้างเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในขอบเขตงานของท่านชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมฝึกสมาธิเพื่อส่งเสริมการใช้สติในการแก้ปัญหาในการทำงานรอบด้าน

1.5 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ

การออมเงินและการบริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในยามจำเป็นทุกเดือน และหน่วยงานมีโครงการสวัสดิการการเงินกู้ เช่น โครงการสวัสดิการการเงินกู้มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการการเงินกู้ธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ หน่วยงานส่งเสริมการออมเงินโดยหักเงินเดือนออมไว้ใช้ตอนเกษียณ เช่น กบข กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หน่วยงานมีการให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ทำบัญชีครัวเรือน และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.6 ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน หน่วยงานมีนโยบายหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรที่เตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร หน่วยงานมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานได้มีการจัดประชุม สัมมนาภายใน กลุ่มงาน กองสำนัก อยู่เป็นประจำ หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเพิ่มพูนความรู้ มุมความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ และหน่วยงานมีบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือมุมความรู้ต่าง ๆ

1.7 ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานให้สมาชิกครอบครัวมีโอกาสมาเยี่ยมชมหน่วยงานและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานตามสมควร หน่วยงานจัดกิจกรรมให้ท่านและครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด ท่านมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมกับครอบครัวสม่ำเสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการบริจาของขวัญวันเด็ก

1.8 ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับ คือ หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการลดการใช้กระดาษ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การเลี้ยงอาหารกลางวัน ที่สถานสงเคราะห์ และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่นร่วมกับชุมชน เช่น กิจกรรมการทอดผ้าป่าสามัคคี หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่าชายเลน ปลูกต้นไม้ ทั้งในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกชุมชน และหน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมความมีน้ำใจ เสียสละและแบ่งปันเพื่อส่วนรวม เช่น บริจาคของให้กับหน่วยงานอื่น เด็กด้อยโอกาสหรือมูลนิธิต่าง ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) และด้านมี เศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านการมีคุณธรรม ประจําใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ด้านการมีคุณธรรมประจําใจ (happy soul) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ส่วนด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) และด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้

3.1 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีสุขภาพดี (happy body) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร มีการส่งเสริมการแข่งขันกีฬา และการฝึกซ้อมเป็นประจำทำให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย องค์การควรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในหน่วยงาน และองค์การควรจัดโภชนาการสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เป็นสัดส่วน และควรให้ความรู้เกี่ยวกับการกินอาหารที่ดี มีประโยชน์ เพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร

3.2 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) สรุปได้ดังนี้
หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการ
พูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้ทุกคน
มีส่วนร่วม แสดงน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมช่วยเหลือ มีน้ำใจ
ช่วยเหลือสังคม และควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความห่วงใยและช่วยกันดูแล
บุคลากรในหน่วยงาน

3.3 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงาน
ควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน
การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว มีการส่งเสริมกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ
เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง ปลุกต้นไม้ หามุมว่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อจัดเป็น
สวนหย่อมให้แก่บุคลากรไว้ผ่อนคลาย และควรจัดกิจกรรมแข่งขันการร้องเพลง การให้
บุคลากรให้มีส่วนร่วมการผ่อนคลายในหน่วยงาน

3.4 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) สรุปได้ดังนี้
หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษา
วินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีการสนับสนุนการทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ
หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้คำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิต เพื่อลดความ
ขัดแย้งในการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความ
ซื่อสัตย์ในองค์กร และผู้บังคับบัญชาทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของ
บุคลากร

3.5 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงาน
ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับ

รายจ่าย การใช้เงินให้เป็นระบบแก่บุคลากร และควรส่งเสริมการลดค่าครองชีพของบุคลากร

3.6 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน่วยงาน

3.7 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านครอบครัว (happy family) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความรัก และความอบอุ่นในครอบครัว และควรมีนโยบายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3.8 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) สรุปได้ดังนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการณรงค์โครงการปลูกป่าให้แก่มุขมนตรีและช่วยเหลือสังคม และควรมีสภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น สนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง การจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ตรวจสุขภาพประจำปี มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ปลูกฝังศีลธรรม และคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการออมเงินและการบริหารจัดการเงิน การจัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน และเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ มีการร่วมกันแก้ปัญหา สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาลส์วียท์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ได้อธิบายแนวคิด การสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น คือ สิ่งที่น่าปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้พัฒนาเฝ้าหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดีและมีสังคมที่มีความสุข เมื่อข้าราชการมีความสุข

กับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวดี สำเนียงหวาน (2555) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญา สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี ระดับปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานจัดสถานที่ให้ทำนออกกำลังกาย เช่น โรงยิม สวนสาธารณะ สนามกีฬา หน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร และหน่วยงานมีการจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีสถานที่ให้บุคลากรออกกำลังกาย มีการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยภายใน “สุพรรณิการ์เกมส์” ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย และมีบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุก ๆ ปี ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพพลานามัยที่ดี พร้อมกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ได้นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์ จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก همانมานะ (2556, หน้า 15-17) โดยกล่าวว่า Happy Body (สุขภาพดี) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศเหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงินจากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ การตรวจร่างกายประจำปี การออกกำลังกายในที่ทำงาน การจัดกีฬา การให้บริการอุปกรณ์ออกกำลังกายแก่บุคลากร เป็น

ต้น และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ วัลภาภรณ์ มูลละ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสุขด้านการมีสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายช่วยเหลือในฉาปนกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี และมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งเสริมความมีน้ำใจในหน่วยงานช่วยเหลือในฉาปนกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปีเพื่อให้บุคลากรมีน้ำใจสู่สังคมไทย การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒผิวัตรชัยแก้ว (2559) ได้อธิบายถึง การมีน้ำใจ (happy heart) คือ ความรักและน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้นผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้เหตุการณ์ล่าสุด คือ การเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคมการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหาร สถานที่ทำงานต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ

และความรักในองค์กรมากขึ้นมีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กร นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานที่ทำงาน มีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขด้านการมีน้ำใจงาม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานจัดให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ห้องอาหาร ผู้บริหารมอบหมายงานโดยไม่เร่งรัด และกำหนดระยะเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน หน่วยงานจัดให้มีเสียงตามสายเพื่อผ่อนคลาย ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีพื้นที่ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้พักผ่อนหย่อนใจ จัดให้มีเสียงตามสายในมหาวิทยาลัย อีกทั้งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมอบหมายงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดมากเกินไป มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุภัทรา บัวเพิ่ม (2559, หน้า 7) ซึ่งได้อธิบาย การผ่อนคลายดี (happy relax) เน้นไปที่การผ่อนคลายต่อสภาวะกดดัน ความเครียด และหาวิธีที่จะ เพิ่มความสุข หรือบรรเทาความเครียดนั้นให้เบาบางลงโดยองค์กร ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ จะเป็นตัวกลางในการหาวิธี ลดความเครียดและเพิ่มความสุขให้กับพนักงาน เพราะเมื่อความสุขเพิ่มขึ้น ก็เท่ากับช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ วัลภาภรณ์ มูลละ (2556) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ* ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสุขด้านผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) บุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นคนดี เช่น กิจกรรมยกย่อง “คนดี ศรีราม” หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา และหน่วยงานจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกการทำความดีและระลึกทำความดี เช่น รมรณรงค์การทำความดีเพื่อพ่อ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงปลูกฝังจิตสำนึกการทำความดีให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้มีความรู้คู่คุณธรรมเป็นคนดีพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ซึ่งได้อธิบาย ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) เป็นชีวิตที่เร่ร่อนและการแข่งขันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีระบบกะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อยเพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมีปัญหาชีวิตปัญหาต่าง ๆ ในสังคมทุกวันนี้ล้วนเกิดจากการขาดการนำหลักศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตการทำร้ายตนเองและผู้อื่น การฆ่าตัวตาย การขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น และและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) บุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย และ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการออมเงินและการบริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในยามจำเป็นทุกเดือน และหน่วยงานมีโครงการสวัสดิการการเงินกู้ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการเงินกู้ธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรณรงค์ส่งเสริมการลดค่าครองชีพของบุคลากร โดยมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนและส่งเสริมส่งเสริมให้บุคลากรได้เก็บเงินไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีสวัสดิการการเงินกู้ของมหาวิทยาลัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินให้แก่บุคลากรได้สามารถจัดการเงินเกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของพสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ (2556, หน้า 41-44) โดยกล่าวว่า Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีกับกำลังความสามารถในการใช้หนี้จากรายได้ส่วนหนึ่งที่หามาได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ปัจจุบันคนทำงานจำนวนหนึ่งอยู่ในภาวะที่มีหนี้สินทั้งหนี้สินที่อาจจำเป็น เช่น หนี้สินเพื่อการสร้างครอบครัว ที่อยู่อาศัยและหนี้สินที่ไม่จำเป็นซึ่งอาจเกิดจากความฟุ่มเฟือยและการใช้จ่ายที่ไม่ได้วางแผน จึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน จากการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร เช่น การจัดโปรแกรมบริหารจัดการหนี้ของบุคลากร การให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล / บัญชีครัวเรือน การจัดตั้งสหกรณ์ในองค์กร การให้เงินเพิ่มแก่บุคลากร และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขด้านการใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน หน่วยงานมีนโยบายหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรที่เตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้ท่านได้นำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน จัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในงานให้บุคลากร สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เกิดการพัฒนา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของพจนันท์ นิรมิตไชยนนท์ (2559, หน้า 6) ได้อธิบายถึง การใฝ่รู้ดี (happy brain) คือ จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของบุคลากรตลอดระยะเวลาการทำงานในองค์กร กระบวนการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนผู้เรียน ผู้สอน และองค์กร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เน้นตัวที่บุคลากรเป็นสำคัญ โดยมีองค์กรเป็นผู้สนับสนุนหลักที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการเรียนรู้หลากหลายทั้งการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน การเรียนรู้ที่เกิดอย่างตั้งใจแต่เป็น การการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้แบบเป็นทางการโดยบุคลากรนำประสบการณ์ส่วนบุคคลมาช่วยในกระบวนการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งเป้าหมายสำคัญของ Happy Brain คือการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ วัลภาภรณ์ มูลละ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสุขด้านหาความรู้ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานให้สมาชิกครอบครัวมีโอกาสมาเยี่ยมชมหน่วยงานและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานตามสมควร หน่วยงานจัดกิจกรรมให้ท่านและครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด และมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมกับครอบครัวสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายในครอบครัวของบุคลากร เปิดโอกาสสมาชิกครอบครัวของบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ส่งเสริมความรักและความเข้าใจของครอบครัวของบุคลากรที่อบอุ่นและมั่นคง เพื่อกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรในการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของจิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2557) ซึ่งได้อธิบายว่า ครอบครัวดี (happy family) คือ สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้างฐานะครอบครัวให้มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมไม่ทะเลาะเบาะแว้งทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรมเลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพดี สถานที่อยู่อาศัยปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ปราศจากมลพิษมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสมาชิกรู้จักคุณค่าตนเอง มีส่วนร่วมและบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขครอบครัวดี อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการลดการใช้กระดาษ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน เช่น การ

สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นการเลี้ยงอาหารกลางวันที่สถานสงเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม มีการช่วยกันดูแลแก้ไขชุมชนและสังคม เพื่อเป็นสังคมที่ดีมีแต่ความสุข การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีความสุขในด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของปรัชญากรณิ์ ละครพล (2559, หน้า 6) ซึ่งได้อธิบายว่า สังคมดี (happy society) คือ เป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจของ องค์กรที่มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมบุคลากรและครอบครัวให้มี สุขภาพดี มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและ พัฒนาชุมชนโดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนิน ธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความสุขด้านสังคมดี อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน จะมีความสุขในการทำงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ อาจจะเป็นด้านตัวเลข บัญชี และการติดต่อสื่อสารงานในลักษณะนี้ได้เจอผู้คนจำนวนมากส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงาน ต่างจากเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่ทำงานจะต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกันมีความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพ มีภาระงานที่น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ดังนั้น อายุแตกต่างกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณฐมน ชุตินุตร (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน แบ่งความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน จึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณฐมน ชุตินุตร (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย มีความกดดัน ความเครียดในงานสูงกว่า จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องจากผลการวิจัยของ ภาวิน ชินะ โชติ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี
ความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพสมรส
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสดจะไม่มีภาระในครอบครัว ทำให้มีเวลา
ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่าสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง
ดังนั้น สถานภาพสมรสแตกต่างกัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ไม่
สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร พรายสวาท (2552) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์*
ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะ
กรณี พนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี
สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

2.6 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากร
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการ
ทำงานที่แตกต่างกับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ซึ่งประเภท
ลูกจ้างชั่วคราวมีหน้าต้องรับผิดชอบงานน้อยกว่า จึงมีความกดดันน้อยกว่าประเภทอื่น ๆ
จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต่างกัน ดังนั้น ประเภทของบุคลากรแตกต่าง
กัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรพร
เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัย
พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุงานการทำงาน
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าเพิ่งเริ่มทำงานจะยังไม่เจอภาวะกดดัน
ในการทำงานเท่ากับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมาก ดังนั้น อายุงานการทำงานแตกต่าง
กัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ปิยวรรณ พุกกะวัน และ กาญจนาพร เรืองวรากร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เทรคคิง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง 8 ด้านดังต่อไปนี้

3.1 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) คือ หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร มีการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาสี และการฝึกซ้อมเป็นประจำทำให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย องค์การควรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในหน่วยงาน และองค์การควรจัดโซนสำหรับผู้สูบบุหรี่เป็นสัดส่วน และควรให้ความรู้เกี่ยวกับการกินอาหารที่ดี มีประโยชน์ เพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาสีสุพรรณิการ์เกมส์ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ออกกำลังกาย มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ มีโครงการต่อต้านยาเสพติด และการจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่ การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องจากผลการวิจัยของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ด้านการมีสุขภาพดี คือ องค์การควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ เช่น มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เหมาะสม

3.2 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) คือ หน่วยงานควร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมช่วยเหลือ มีน้ำใจช่วยเหลือ สังคม และควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลบุคลากร ในหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการบริจาคสิ่งของในโอกาสต่าง ๆ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีนโยบายการเชื่อมโยงบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้ เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ มีการช่วยเหลือในฉนวนกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร มีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต และการมอบของระลึกละเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับเพื่อนบุคลากรสายสนับสนุน การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องจาก แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของ บริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด เกิดจากฐานคิดของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการให้พนักงานทุกคนเป็นคนดีในสังคม รู้จักแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงานและคนในสังคม ดังนั้นทางองค์กรจึงมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม Happy Heart ที่หลากหลาย โดยกิจกรรมเริ่มจากองค์กรมีนโยบายให้พนักงานทำกิจกรรมด้าน CSR และด้านจิตอาสา ตลอดจนให้การสนับสนุนทั้งกำลังคนและงบประมาณ ในการทำโครงการและกิจกรรมองค์กรแห่งความสุขในองค์กร พนักงานสามารถทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ และกำลังคนในการทำกิจกรรม ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart ที่ทางบริษัทได้จัดทำขึ้น เช่น เมื่อมีพนักงานป่วยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่าย HR และเพื่อน ๆ พนักงานไปเยี่ยมพร้อมทั้งมีการจัดเตรียมของเยี่ยมไข้ด้วย นอกจากนั้นบริษัทจัดให้มีการบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศลทุก ๆ 3 เดือน โดยโครงการนี้พนักงานทำการบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน โดยหมุนเวียนกันมีการจัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำคำหัวหน้าผู้บริหารเพื่อเป็นสิริมงคลแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี พนักงานบางคนทำโครงการจิตอาสาเพื่อมอบสิ่งของ

และเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานและมูลนิธิสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังให้เป็นผู้เสียสละ ทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคม

3.3 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว มีการส่งเสริมกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง ปลูกต้นไม้ หามุมว่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อจัดเป็นสวนหย่อม ให้แก่บุคลากรไว้ผ่อนคลาย และควรจัดกิจกรรมแข่งขันการร้องเพลง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมการผ่อนคลายในหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี มีเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดตั้งชมรมกิจกรรมให้เกิดประโยชน์และมุมพักผ่อนของบุคลากรสายสนับสนุน การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทำงานของสุภัทรา บัวเพิ่ม (2559, หน้า 10-17) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลายว่า ความเครียดเป็นตัวการหนึ่งที่ทำให้ความสุขในชีวิตลดน้อยลง และเมื่อสะสมความเครียดเป็นระยะเวลานาน นอกจากความสุขจะลดลงแล้ว ยังอาจก่อให้เกิดความทุกข์ในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย สิ่งที่จะช่วย บำบัดความเครียดได้ดีที่สุด คือ การผ่อนคลายความเครียด ที่ต้อง ผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ คนส่วนใหญ่จะพักผ่อนใน 2 ทางเลือก คือ ออกกำลังกาย และการทำกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากทีว้างจากการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วการผ่อนคลายสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่เว้นแม้แต่ในเวลาทำงาน วิธีการผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงาน หากต้องการใช้หลักการนั้นหนาการสร้าง Happy Relax ให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม คือ การสร้างความผ่อนคลาย ควรทำให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยกิจกรรมนั้นหนาการ ในการลดความเครียดมีอยู่หลากหลาย

3.4 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) คือ หน่วยงานควร

ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีการสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้คำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิต เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ในองค์กร และผู้บังคับบัญชาทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีกิจกรรมประเพณีทอดผ้ากฐิน ทอดผ้าป่า ทำบุญในโอกาสต่าง ๆ หล่อเทียนพรรษา หล่อพระ ถวายกัณฑ์เทศน์มหาชาติ ปิดทองลูกนิมิตมีกิจกรรมปฏิบัติธรรม สืบทอดประเพณี วันสงกรานต์ เชิญพระบรรยายธรรมะ และมีการจัดตั้งชมรมพุทธศาสนา การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทำงานของปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจของบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด ต้องการให้พนักงานเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะการมีหิริ โอตตัปปะในการทำงาน เป็นทีม หิริ โอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต บริษัทมีการจัดทำกิจกรรม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงาน เช่น การทำบุญตักบาตรทุกวันประชุมครอบครัว การจัดทอดกฐินสามัคคี จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ปฏิบัติธรรม ณ วัดป่ามหาไชย จัดกิจกรรมสอนการฝึกสมาธิให้กับพนักงาน

3.5 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) คือ หน่วยงานควรให้การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้เงินให้เป็นระบบแก่บุคลากร และควรส่งเสริมการลดค่าครองชีพของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมเรื่อง

การออมเงินและการบริหารจัดการเงิน มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ส่งเสริมการออมเงินไว้ใช้ตอนเกษียณ และมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย การที่บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องจากผลการวิจัยของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ด้านการใช้เงินเป็น คือ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรการรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

3.6 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการฝึกอบรมความรู้ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน มีการจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรมีมุมมอง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน และให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทำงานของษมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 41) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ของบริษัท ไทยเอ็น โอเค จำกัด มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีห้องสมุด วารสาร เพื่อเสริมความรู้ให้กับพนักงาน และให้พนักงานได้ มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ได้ศึกษา ดูงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน และนำความรู้ที่ได้จากการดูงานมาพัฒนางาน

3.7 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความรัก และความอบอุ่นในครอบครัว และควรมีนโยบายเรื่องการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีกิจกรรมส่งเสริมความรักและความอบอุ่นของครอบครัว เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ มีการสนับสนุนและส่งเสริมการบริจาคของขวัญวันเด็ก และจัดกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนและครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทำงานของปารณีย์ วิสุทธิพันธ์ (2559, หน้า 23-26) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดีของบริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด ให้ความสำคัญกับสมาชิกภายในครอบครัวให้มีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการ ทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ กิจกรรมที่ทางบริษัทจัดทำ ได้แก่ กิจกรรมวันครอบครัว สร้าง ความอบอุ่นในครอบครัวด้วยการพาพนักงาน วี. เพาเดอร์เทคไปเที่ยว พร้อมกับสมาชิกในครอบครัว “กินฟรี เที่ยวฟรี ตลอดวัน” กิจกรรม วันแม่สายใยรักแห่งครอบครัว กิจกรรมรักแม่ให้แฮร์ภาพ จัดทำ ไปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงแม่ ในเทศกาลวันแม่

3.8 แนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) คือ หน่วยงานความส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเพื่อแบ่งปัน ไม่เปรียบผู้คนรอบข้าง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการณรงค์โครงการปลูกป่าให้แก่ชุมชนและช่วยเหลือสังคม และควรมีสภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความเป็น

ส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหงสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน มีการสนับสนุนและส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน มีการจัดให้มีการส่งเสริมความมีน้ำใจ เสียสละและแบ่งปันเพื่อส่วนรวม มีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน และสนับสนุนและส่งเสริมโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า ชายเลน ปลูกต้นไม้ ทั้งในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกชุมชน การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมีแนวทางในการสร้างความสุขการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) ได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทำงานของขมาพร รักจรรยาบรรณ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวว่า แนวทางความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุขของบริษัทไทยเอ็นโอเค จำกัด มีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงบริษัท เช่น ช่วยเหลือ เด็กยากไร้ ช่วยเหลือเด็กตาบอด และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สังคมและ สภาพแวดล้อมในสังคมดีขึ้น ดังนี้ (1) กิจกรรม “ฟื้นฟู ป่าชายเลน คีนนิเวศ ให้ ปู ปลา” เพื่อช่วย ฟื้นฟู ป่าชายเลน ให้กลับมีความอุดมสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อ ระบบนิเวศสัตว์น้ำและลดภาวะโลกร้อน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้าง และ ปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซ CO2 และสร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากร และ (2) การเข้าร่วมช่วยเหลือพนักงาน และชุมชนใกล้เคียงที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติน้ำท่วมเมื่อปี 2556

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งองค์กรสามารถนำงานวิจัยนี้ไปวางแผนปรับปรุงความสุขในการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และเป็นสร้างแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมเรื่องการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้วยการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง รู้จักให้มากกว่ารับ การแสดงน้ำใจต่อคนรอบข้างทุกครั้งที่มีโอกาส เช่น มอบเงินหรือสิ่งของที่จำเป็นให้แก่ผู้ยากไร้ การเยี่ยมเยียนบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้ การช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความสะดวกเดือดร้อน เป็นต้น
2. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมประจำใจ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดี ทำเป็นประจำจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีกิจกรรมการปฏิบัติธรรมอยู่เป็นประจำเพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
3. ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ความรู้การออมเงินและการบริหารจัดการเงินแก่บุคลากร และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเฟื้อแบ่งปันให้กับผู้ด้อยโอกาสตามฐานะของตนเองเป็นรูปธรรม ก็จะทำให้เกิดสังคมที่มีความสุขมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการให้มีความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้หาแนวการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป

3. ควรศึกษาประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 57
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสูงในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ความสูงในการทำงาน	20-30 ปี (n = 103)		31-40 ปี (n = 73)		41-50 ปี (n = 62)		51 ปี ขึ้นไป (n = 114)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.71	.49	3.74	.52	3.70	.51	3.65	.52
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อแม่	3.77	.68	3.73	.54	3.65	.54	3.53	.65
3. ด้านการรู้จักเพื่อนคลา	3.97	.66	4.05	.63	3.91	.62	3.69	.56
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.87	.62	3.65	.63	3.64	.70	3.41	.66
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.61	.71	3.57	.70	3.51	.65	3.47	.70
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.92	.65	3.79	.57	3.76	.52	3.51	.63
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.87	.52	3.70	.53	3.64	.45	3.63	.51
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.74	.50	3.63	.59	3.50	.50	3.54	.46
รวม	3.81	.45	3.73	.43	3.66	.39	3.55	.42

ตาราง 58

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.64	.44	3.69	.51	3.74	.53
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.65	.62	3.65	.65	3.74	.55
3. ด้านการรู้จักเพื่อนคลา	3.82	.58	3.92	.63	3.98	.65
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.47	.50	3.66	.65	3.69	.70
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.52	.72	3.55	.73	3.56	.67
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.74	.32	3.72	.68	3.80	.58
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.68	.35	3.78	.54	3.66	.52
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.70	.54	3.63	.53	3.59	.54
รวม	3.65	.37	3.70	.46	3.72	.43

ตาราง 59
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสูงในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้าน

ความสูงในการทำงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท (n = 40)		15,000-20,000 บาท (n = 128)		20,001-25,000 บาท (n = 70)		25,001-40,000 บาท (n = 87)		มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป (n = 27)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.65	.48	3.73	.49	3.70	.51	3.77	.55	3.55	.55
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.79	.53	3.73	.61	3.57	.62	3.68	.59	3.63	.62
3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	3.81	.61	4.06	.60	3.85	.71	3.97	.61	3.67	.59
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.60	.45	3.83	.55	3.49	.80	3.61	.75	3.42	.55
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.55	.68	3.62	.71	3.40	.67	3.61	.69	3.43	.74
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.69	.40	3.90	.60	3.66	.57	3.67	.73	3.75	.50
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.72	.36	3.80	.52	3.65	.54	3.63	.54	3.73	.54
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.72	.55	3.68	.53	3.53	.56	3.57	.53	3.53	.49
รวม	3.69	.37	3.79	.42	3.61	.45	3.69	.46	3.59	.40

ตาราง 60

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.73	.51	3.69	.51	3.71	.48
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.79	.59	3.58	.57	3.34	.76
3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	4.00	.62	3.85	.64	3.81	.61
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.83	.62	3.40	.62	3.33	.76
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.56	.70	3.57	.66	3.34	.86
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.92	.59	3.52	.57	3.65	.50
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.84	.48	3.54	.52	3.52	.55
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.68	.53	3.56	.53	3.32	.47
รวม	3.79	.41	3.59	.42	3.50	.49

ตาราง 61
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสูงในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายด้าน

ความสูงในการทำงาน	ข้าราชการ (n = 54)		พนักงานมหาวิทยาลัย (n = 100)		ลูกจ้างประจำ (n = 62)		ลูกจ้างชั่วคราว (n = 136)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.62	.56	3.78	.50	3.64	.50	3.73	.49
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.47	.70	3.76	.53	3.63	.51	3.75	.63
3. ด้านการรู้จักเพื่อนคลาซ	3.67	.61	4.08	.59	3.92	.63	3.94	.64
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.22	.50	3.83	.65	3.66	.56	3.69	.70
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.51	.69	3.61	.68	3.47	.62	3.55	.75
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.51	.71	3.87	.56	3.75	.48	3.79	.63
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.52	.49	3.73	.50	3.72	.47	3.77	.55
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.40	.47	3.71	.51	3.59	.48	3.64	.58
รวม	3.49	.42	3.80	.39	3.67	.37	3.73	.47

ตาราง 62

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสูงในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ
งานการทำงาน เป็นรายด้าน

ความสูงในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 103)		5-10 ปี (n = 73)		11-16 ปี (n = 62)		16 ปีขึ้นไป (n = 114)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีสุขภาพดี	3.71	.50	3.71	.53	3.67	.50	3.73	.51
2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อแม่	3.83	.58	3.63	.65	3.67	.54	3.61	.61
3. ด้านการรู้จักเพื่อนคลาข	4.00	.60	3.96	.74	3.95	.60	3.85	.60
4. ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.83	.62	3.53	.72	3.73	.62	3.53	.65
5. ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.57	.73	3.53	.74	3.51	.67	3.56	.66
6. ด้านการพัฒนาความรู้	3.86	.54	3.75	.70	3.91	.52	3.59	.62
7. ด้านการมีครอบครัวดี	3.87	.46	3.64	.62	3.67	.45	3.64	.51
8. ด้านมีสังคมที่มีความสุข	3.72	.51	3.59	.64	3.59	.54	3.56	.47
รวม	3.80	.41	3.67	.51	3.71	.38	3.63	.42



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๙ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓

ที่ ศร ๐๕๑๘.๓๔/ ๑๐๖๗

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน รศ. ดร. เพชรารณ จันทรสูตร

ด้วย นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๙ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๙ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๔๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๑๐๓๐ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ ดร. กิตติ ชุณหทศวิวงศ์

อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้วย นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช รหัสประจำตัว ๕๕๑๒๔๘๐๐๑๓ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

Om Jim

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๕ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๔๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๖๐๖๖ วันที่ ๓๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์เจษฎ์ บุตรคำ

อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้วย นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช รหัสประจำตัว ๕๔๑๒๔๘๐๐๑๓ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๔ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๑๐๓๖

วันที่ ๓๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นางสาวชุติมา สังข์นิ่ม

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ คณะเศรษฐศาสตร์

ด้วย นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๓ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๔ โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๖๐๓๓

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวณฐมน เรืองแก้ว

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สถาบันภาษา

ด้วย นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๓ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. เพชรภรณ์ จันทร์สูตร รองอธิการบดีฝ่ายวิทยบริการ
จ. อุทัยธานี
2. อาจารย์ ดร. กิตติ ชุณหะศรีวงศ์ อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. อาจารย์เจษณี บุตรคำ อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. นางสาวชุติมา สังข์นิ่ม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
คณะเศรษฐศาสตร์
5. นางสาวณฐมน เรืองแก้ว นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สถาบันภาษา

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 57 ข้อ
 3. คำถามในแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและตอบทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถสรุปผลงานวิจัยที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
 4. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะผ่านการประมวลในภาพรวมแล้วเท่านั้น
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ไม่เกิน 30 ปี ☐ 2) 31-40 ปี ☐ 3) 41-50 ปี
☐ 4) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,000-20,000 บาท
☐ 3) 20,001-25,000 บาท ☐ 4) 25,001-40,000 บาท
☐ 5) มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หม้าย/หย่าร้าง

6. ประเภทของบุคลากร

☐ 1) ข้าราชการ ☐ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย
☐ 3) ลูกจ้างประจำ ☐ 4) ลูกจ้างชั่วคราว

7. อายุการทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2) 5-10 ปี
☐ 3) 11-16 ปี ☐ 4) 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาแต่ละประเด็นของข้อคำถาม แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อความ
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีค่าตัวเลขแสดง
ความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
ด้านการมีสุขภาพดี (happy body)						
1	หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่าน ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรม การแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง					
3	หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ให้ท่านออก กำลังกาย เช่น โรงยิม สวนสาธารณะ สนามกีฬา					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการตรวจ สุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร					
5	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม โครงการต่อต้านยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ					
6	หน่วยงานของท่านจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่					
7	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ตามหลักโภชนาการ เช่น ลดการรับประทานอาหาร จานด่วน					
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart)						
8	มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกัน					
9	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการเยี่ยมเยียน บุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้เข้า รับการรักษาในโรงพยาบาล					
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายช่วยเหลือใน ฉพาะกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร					
11	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมบริจาค โลหิตเป็นประจำทุกปี					
12	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ความ ช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน จากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
13	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมความสามัคคี รักใคร่ปรองดอง และ สมานฉันท์ เช่น พันธกิจของมหาวิทยาลัยใน การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความสมานฉันท์					
14	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการแบ่งปัน ความรู้ในงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม หรือกลุ่ม					
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax)						
15	หน่วยงานของท่านจัดสถานที่เพื่อให้ บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิด ประโยชน์ เช่น มุมอ่านหนังสือหรือ อินเทอร์เน็ต					
16	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานโดยไม่ เร่งรัด และกำหนดระยะเวลาในการทำงาน เพียงพอกับปริมาณงาน					
17	หน่วยงานของท่านจัดให้มีเสียงตามสายเพื่อ ผ่อนคลาย					
18	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรได้จัดตั้งชมรมกิจกรรมให้เกิด ประโยชน์และผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น ชมรมพนักงานมหาวิทยาลัย ชมรมผู้- เกษียณอายุ					
19	หน่วยงานของท่านจัดให้มีพื้นที่สำหรับ พักผ่อนในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ ห้องอาหาร					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
20	หน่วยงานของท่านสนับสนุนงานที่ โอกาสในงานประจำปี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์					
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul)						
21	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ปลูกฝังศีลธรรม และคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการสร้างเจตจำนงสุจริตในการ บริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง					
22	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและบุคลากรมีจรรยาบรรณใน วิชาชีพให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
23	หน่วยงานของท่านปลูกฝังจิตสำนึกในการ เป็นคนดี เช่น กิจกรรมยกย่อง “คนดี ศรีราม”					
24	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมฝึกสมาธิเพื่อ ส่งเสริมการใช้สติในการแก้ปัญหาในการ ทำงานรอบด้าน					
25	ผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบใน ขอบเขตงานของท่านชัดเจน					
26	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางประเพณีศาสนา กับชุมชน เช่น การแห่เทียนเข้าพรรษา					
27	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และวัน สำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
28	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการจัด กิจกรรมหรือโครงการอบรมธรรมะ เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมปฏิบัติธรรม และทำความดี					
29	หน่วยงานของท่านหน่วยงานจัดกิจกรรม ทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ เช่น นิมนต์พระมาตักบาตรและแสดงหลักธรรม					
30	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก การทำความดีและระลึกทำความดี เช่น รณรงค์การทำความดีเพื่อพ่อ					
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (happy money)						
31	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรได้รับการออมเงินและการ บริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บออมเพื่อใช้ จ่ายในยามจำเป็นทุกเดือน					
32	หน่วยงานของท่านมีโครงการสวัสดิการ เงินกู้ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้ มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการเงินกู้ ธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ					
33	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ในเรื่อง การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ทำบัญชีครัวเรือน และการดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
34	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออมเงินให้ ท่าน โดยหักเงินเดือนออมไว้ใช้ตอนเกษียณ เช่น กบข กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
35	หน่วยงานของท่านมีการบริการรับส่งใน บุคลากรฟรีในช่วงควบคุมการสอบไล่ของ มหาวิทยาลัย					
ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain)						
36	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมความรู้ ทั่วไปและความรู้ในงานต่าง ๆ ให้แก่ บุคลากร					
37	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร					
38	หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
39	หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งเพิ่มพูน ความรู้ มุมความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ					
40	หน่วยงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือมุมความรู้ต่าง ๆ					
41	หน่วยงานของท่านได้มีการจัดประชุม สัมมนาภายใน กลุ่มงาน กองสำนัก อยู่เป็น ประจำ					
42	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ					
43	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้นำ ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
44	หน่วยงานของท่านมีนโยบายหมุนเวียนงาน ให้กับบุคลากรที่เตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น					
ด้านการมีครอบครัวดี (happy family)						
45	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความ อบอุ่นของครอบครัว เช่น กิจกรรมวัน ครอบครัว กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่					
46	ท่านมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัวสม่ำเสมอ					
47	ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวใน การปฏิบัติงาน					
48	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม การบริจาคของขวัญวันเด็ก					
49	หน่วยงานของท่านให้สมาชิกครอบครัวมี โอกาสมาเยี่ยมชมหน่วยงานและร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานตามสมควร					
50	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้ท่านและ ครอบครัวทำร่วมกันในวันหยุด					
ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)						
51	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดความเอื้ออาทรต่อชุมชน เช่น การ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นการเลี้ยง อาหารกลางวันที่สถานสงเคราะห์					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความความสุข				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
52	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม การมอบของให้ผู้ป่วยไร้ญาติ การสร้าง/ ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน					
53	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่น ร่วมกับชุมชน เช่น กิจกรรมการทอดผ้าป่า สามัคคี					
54	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการส่งเสริมความ มีน้ำใจ เสียสละและแบ่งปันเพื่อส่วนรวม เช่น บริจาคของให้กับหน่วยงานอื่น เด็กด้อย โอกาสหรือมูลนิธิต่าง ๆ					
55	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมการลด ภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการลดการใช้ กระดาษ					
56	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรมของสังคม เช่น กิจกรรมจิต- อาสา					
57	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูก ป่า ชายเลน ปลูกต้นไม้ ทั้งในมหาวิทยาลัย หรือภายนอกชุมชน					

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

ผลการสัมภาษณ์ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะผ่านการประมวลในภาพรวมแล้วเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.1.1 หน่วยงานที่ท่านสังกัด.....

1.1.2 ตำแหน่งงานของท่าน

☐ ผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย ☐ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ท่านคิดว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรเป็นอย่างไร ในแต่ละด้าน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

2.2.1 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี (happy
body)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.2 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
(happy heart)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.3 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย (happy relax)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (happy soul)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.5 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (happy money)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.6 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.7 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดี (happy family)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.8 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านสังคมที่มีความสุข (happy society)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีสุขภาพดี			
1	หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	1.00	0.442
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล เปตอง ปิงปอง	1.00	0.733
3	หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ให้ท่านออกกำลังกาย เช่น โรงยิม สวนสาธารณะ สนามกีฬา	1.00	0.703
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร	1.00	0.716
5	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมโครงการต่อต้านยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ	0.8	0.799
6	หน่วยงานของท่านจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่	0.6	0.590
7	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ เช่น ลดการรับประทานอาหารจานด่วน	1.00	0.696
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี เท่ากับ 0.91			
ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่			
8	มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	0.8	0.770
9	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการเยี่ยมเยียนบุคลากรหรือคนในครอบครัวเมื่อเจ็บไข้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	1.00	0.556
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายช่วยเหลือในฉาปนกิจศพสงเคราะห์ญาติของบุคลากร	0.8	0.569
11	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี	0.6	0.716

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
12	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับ ความเดือดร้อนจากภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ	1.00	0.719
13	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมความสามัคคี รัก ใคร่ปรองดอง และสมานฉันท์ เช่น พันธกิจของมหาวิทยาลัยใน การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อสมานฉันท์	1.00	0.72
14	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ในงาน โดยเน้นการ ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม	1.00	0.729
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เท่ากับ 0.88			
ด้านการรู้จักผ่อนคลาย			
15	หน่วยงานของท่านจัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและใช้ เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เช่น มุมอ่านหนังสือหรืออินเทอร์เน็ต	0.8	0.711
16	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานโดยไม่เร่งรัด และกำหนด ระยะเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน	0.8	0.667
17	หน่วยงานของท่านจัดให้มีเสียงตามสายเพื่อผ่อนคลาย	1.00	0.624
18	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดตั้ง ชมรมกิจกรรมให้เกิดประโยชน์และผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น ชมรมพนักงานมหาวิทยาลัย ชมรมผู้-เกษียณอายุ	0.8	0.776
19	หน่วยงานของท่านจัดให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพัก เช่น ห้องพักผ่อน/ห้องอาหาร	0.8	0.824
20	หน่วยงานของท่านสนับสนุนงานรื่นเริงตามโอกาสในงานประจำปี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์	1.00	0.570
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย เท่ากับ 0.86			
ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ			
21	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ปลูกฝังศีลธรรม และ คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการสร้างเจตจำนงสุจริตใน การบริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง	1.00	0.609

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
22	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมี จรรยาบรรณในวิชาชีพให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	0.8	0.545
23	หน่วยงานของท่านปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นคนดี เช่น กิจกรรม ยกย่อง “คนดี ศรีราม”	0.8	0.512
24	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมฝึกสมาธิเพื่อส่งเสริมการใช้สติใน การแก้ปัญหาในการทำงานรอบด้าน	1.00	0.637
25	ผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในขอบเขตงานของท่าน ชัดเจน	1.00	0.545
26	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ทางประเพณีศาสนากับชุมชน เช่น การแห่เทียนเข้าพรรษา	1.00	0.721
27	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านทำบุญใน โอกาส ต่าง ๆ และวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา	1.00	0.365
28	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการอบรม ธรรมะ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมและทำความ ดี	1.00	0.510
29	หน่วยงานของท่านหน่วยงานจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่ เป็นประจำ เช่น นิมนต์พระมาตักบาตรและแสดงหลักธรรม	1.00	0.459
30	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกการทำมาความดีและ ระลึกทำความดี เช่น รมรงค์การทำดีเพื่อพ่อ	0.8	0.617
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ เท่ากับ 0.94			
ด้านเศรษฐกิจการเงินดี			
31	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ ออมเงินและการบริหารจัดการเงิน เช่น การเก็บออมเพื่อใช้จ่ายใน ยามจำเป็นทุกเดือน	1.00	0.877
32	หน่วยงานของท่านมีโครงการสวัสดิการเงินกู้ เช่น โครงการ สวัสดิการเงินกู้มหาวิทยาลัย โครงการสวัสดิการเงินกู้ธนาคารออม สินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	1.00	0.522

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
33	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ การเงินส่วนบุคคลกร ทำบัญชีครัวเรือน และการดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1.00	0.764
34	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออมเงินให้ท่าน โดยหักเงินเดือน ออมไว้ใช้ตอนเกษียณ เช่น กบข กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.8	0.769
35	หน่วยงานของท่านมีการบริการรับส่งในบุคลากรฟรีในช่วง ควบคุมการสอบไล่ของมหาวิทยาลัย	0.8	0.599
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านเศรษฐกิจการเงินดี เท่ากับ 0.92			
ด้านการพัฒนาความรู้			
36	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้ใน งานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	1.00	0.599
37	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากร	1.00	0.764
38	หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสร้างความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	1.00	0.771
39	หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งเพิ่มพูนความรู้ มุมความรู้ เพื่อ พัฒนาความรู้และทักษะการคิดจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ	1.00	0.861
40	หน่วยงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือมุมความรู้ต่าง ๆ	0.8	0.832
41	หน่วยงานของท่านได้มีการจัดประชุม สัมมนาภายใน กลุ่มงาน กองสำนัก อยู่เป็นประจำ	1.00	0.806
42	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาให้มีความ เชี่ยวชาญ	1.00	0.859
43	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้นำความรู้มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการทำงาน	0.8	0.826
44	หน่วยงานของท่านมีนโยบายหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรที่เตรียม ขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1.00	0.796
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ เท่ากับ 0.96			

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
ด้านการมีครอบครัวดี			
45	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่	1.00	0.729
46	ท่านมีเวลาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมกับครอบครัวสม่ำเสมอ	1.00	0.637
47	ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน	1.00	0.855
48	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมการบริจาของขวัญวัน เด็ก	1.00	0.812
49	หน่วยงานของท่านให้สมาชิกครอบครัวมีโอกาสมาเยี่ยมชม หน่วยงานและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานตามสมควร	0.6	0.685
50	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้ท่านและครอบครัวทำร่วมกันใน วันหยุด	0.8	0.782
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านสังคม เท่ากับ 0.90			
ด้านสังคมที่มีความสุข			
51	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรต่อ ชุมชน เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นการเลี้ยงอาหาร กลางวันที่สถานสงเคราะห์	0.8	0.906
52	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมการมอบของให้ผู้ป่วยไร้ ญาติ การสร้าง/ซ่อมแซมโรงเรียนรอบชุมชน	0.8	0.855
53	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ตามประเพณีท้องถิ่นร่วมกับชุมชน เช่น กิจกรรมการทอดผ้าป่า สามัคคี	1.00	0.630
54	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการส่งเสริมความมีน้ำใจ เสียสละและ แบ่งปันเพื่อส่วนรวม เช่น บริจาคของให้กับหน่วยงานอื่น เด็กด้อย โอกาสหรือมูลนิธิต่าง ๆ	1.00	0.890
55	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน เช่น กิจกรรมการลดการใช้กระดาษ	1.00	0.740
56	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของ สังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา	1.00	0.800

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
ด้านการมีครอบครัวดี			
57	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมโครงการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า ชายเลน ปลูกต้นไม้ ทั้งใน มหาวิทยาลัยหรือภายนอกชุมชน	1.00	0.764
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานด้านสังคม เท่ากับ 0.94			
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.914			

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ*.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กองสุขศึกษา. (2556). *การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชน*. ค้นเมื่อ 27 กันยายน

2560, จาก http://www.thatoomhsp.com/userfiles/16_%20การปรับเปลี่ยน

[พฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชน.pdf](http://www.thatoomhsp.com/userfiles/16_%20การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชน.pdf)

กัญญากัญจน์ พระระนะพันธ์ และสมบุรณ์ ศิริสรริรัญ. (2558). การเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการบริหาร-*

การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 3(2), 117-127.

กาญจน์ พันธุ์ไพโรจน์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารวิทยาศาสตร์*

และเทคโนโลยี, 20(5), 379-389.

ขวัญเมือง บวรอัสกุล. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ*. ค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2561,

จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16->

[27/43-happy-workplace-8](http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8)

จรรยา เพชรหวน. (2555). *ความผาสุกในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560,

จาก <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/22949>

จันทร์จรี เกตุมาโร. (2556). *อาชีพนวมัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย-

รามคำแหง.

จิตตินันท์ เฉชะคุปต์. (2557). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกัน

ความมั่นคงของครอบครัวไทย. *วารสารมนุษยนิเวศศาสตร์, ฉบับพิเศษ*,

71-79.

จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2556). *การเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุข*. ค้นเมื่อ

10 เมษายน 2560, จาก [http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/](http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=179&Hit=y)

[HWFM008_Article.php?Article=179&Hit=y](http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=179&Hit=y)

- จิรา เต็มจิตรอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://www.thailabonline.com/morall.htm>
- จิราภรณ์ วิหวา. (2554). *กิจการเพื่อแก้ปัญหาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน-สร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ.
- จิราภา ปัญญาอำพล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์*, 2(2), 104-108.
- นัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, ถักษมี มีแก้ว, ศราวุธ ทาคำ, ทิพวัลย์ รามรัง และสิทธิพร กล้าแข็ง. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 4: การสร้างความสุขหลากหลายมิติขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชญาณุตม์ นิรมร. (2554). *ความเครียด และวิธีแก้ความเครียด*. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2560, จาก <http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/47>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒินิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กร-แห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุน-การสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ณฐมน ชุตินุตร. (2556). *การศึกษาความสุขของพนักงาน โครงการผลิตอาหารในจังหวัด-ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณภัทร ประภาสุชาติ. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรการเงินดี (happy money)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุน-สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ณัฐพร นายประเสริฐ. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย-ราชภัฏพระนคร*, 6(1), 46-57.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). *การสร้างสุขภาวะในองค์กร*. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์-สุขภาพ*, 6(1), 1-10.

- ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทน์สม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ. *วารสารการเงินการลงทุนการตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 696-716.
- ชัยมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *รามาธิบดีพยาบาลสาร*, 18(1), 9-23.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS ครอบคลุมทุกเวอร์ชัน*. กรุงเทพมหานคร: บิสิเนส อาร์แอนด์ดี.
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *สร้างสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *สุขภาพของพนักงาน คือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- นิตยา คชภักดี และคณะ. (2558). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด ครอบคลุมอยู่ดีมีสุข*. ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2560, จาก <http://www.cf.mahidol.ac.th/researchpub/1-45.pdf>
- บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). *อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน*. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(1), 13-24.
- บุรเทพ โชคนานุกูล และนภเรณู สัจจรักษ์ ธีระจิตติ. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(1), 83-95.
- ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (2549). *จิตวิทยาการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน PC 380*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรัชญากรณ์ ตะครพล. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรสังคมดี (Happy Society)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

- ปัทมาวดี สำเนียงหวาน. (2555). *ความคาดหวังและความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์-บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรน้ำใจดี (happy heart)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ปิยวรรณ พลกษะวัน และกาญจนาท เรืองวารกร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 290-308.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์, ศิวะพร ภูพันธ์, ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์, ภัทริยา กิจเจริญ, ศรัล ขุนวิทยา, ลลิตา มาไพศาลทรัพย์ และคณะ. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 3: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พสขนัน นิรมิตไชนนท. (2556). *ข้อมูลกิจกรรมสร้างสุของค์กรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ*. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2560, จาก <http://www.happy-workplace.com>
- พสขนัน นิรมิตไชนนท. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรไฟรู้ดี (happy brain)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พสขนัน นิรมิตไชนนท จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ. (2556). *สร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พัชรี ศรีชัยรัตน์ และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร. *วารสารพยาบาล*, 62(2), 10-17.

- ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง และประสพชัย พสุนนท์ป. (2558). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. *วารสารวิชาการฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(3), 281-296.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสน้ำใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจ-เทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 145-161.
- ภูษิสต์ ศรีเจริญ, จิราภรณ์ ศรีศิลป์, สมนึก เพชรช่วย, ชุตติกาญจน์ ปาระมี, ชัยญรัตน์ ชนะจน และชุตระกุล ครุณลิขิตวงศ์. (2554). *ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขด้วย HAPPY WORKPLACE*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2561ก). *ข้อมูลจากระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร*. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2561, จาก <http://www.mis.ru.ac.th>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2561ข). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2561, จาก <http://www.ru.ac.th/th/AboutUs/page?view=History>
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). *การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ลลิตา มาไพศาลทรัพย์, ทิพวัลย์ รามรัง, ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, สิทธิพร กล้าแข็ง และศราวุธ ทาคำ. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรรณา วงษ์ธง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิสากรณ์ ทองสะอาด. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กร ครอบครัวดี (happy family)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

วัลภาภรณ์ มูลละ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

วินัย เพชรช่วย. (2553). *การพัฒนาตน*. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2560, จาก <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354>

ศราวุธ อยู่เกษม. (2555). *ความผาสุก*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/post/17291>

ศิริกัศสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ,
พอลตา บุญยธีระณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง.
(2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล,
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ. (2555). *ความสุขคืออะไร*. ค้นเมื่อ
10 เมษายน 2560, จาก http://www.chulawellness.com/index.php?option=com_content&view=article&id=73%3A2010-11-28-17-29-48&catid=37%3Aarticle&Itemid=58

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ. (2555). *ดูแลจิตใจก่อนที่จะเสียศูนย์*.
ค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560, จาก http://www.chulawellness.com/index.php?option=com_content&view=article&id=73%3A2010-11-28-17-29-48&catid=37%3Aarticle&Itemid=58
ขมาพร รักรรยาบรรณ. (2559). *สรรสาระองค์การสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง:
องค์การสุขภาพดี (happy body)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุน-
การสร้างเสริมสุขภาพ.

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ-
โครงสร้าง. *วารสารสังคมศาสตร์*, 6(1), 91-100.

สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ. (2548). *ประกายความคิดสู่ความอยู่เย็นเป็นสุข*.
กรุงเทพมหานคร: ทวีวัฒนาการพิมพ์.

สายพิน จันทรังศรี, ยุพิน อังสุโรจน์ และพิชญภรณ์ มูลศิลป์. (2559). ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมสุขภาพ ความเสี่ยงทางสุขภาพกับสุขภาวะ
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสาร-
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 28(2), 71-81.

- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2552). *ภารกิจหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว*. ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2560, จาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/8fb5607e13e1aef27f67f6380c29926c.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักสุขภาวะองค์กร. (2554). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE*. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2560, จาก [http://www.thaihealth.or.th/Content/ลิทธิพร กล้าแจ้ง](http://www.thaihealth.or.th/Content/ลิทธิพร%20กล้า%20แจ้ง).
- ลิทธิพร กล้าแจ้ง. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: สุขสงบดี (happy soul)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สุภัทรา บัวเพิ่ม. (2559). *สรรสาระองค์กรสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรผ่อนคลายดี (happy relax)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สุมาลีนิ มธุรพจน์พงศ์. (2555). ความหวังการมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร. *วารสารวิชาการฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 5(3), 306-318.
- เหมือนฝัน นาคทรพรพ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2556). สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 4(2), 120-135.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2549). *กรณีศึกษาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า*. วิทยานิพนธ์-ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: The Free Press.
- Boud, D. & Garrick, J. (1999). *Understanding learning at work*. New York: Routledge.
- Chiumento, C. (2007). *Survey spotlight: Happiness at workplace*. New York: Bulletpoint publications.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Gavin, H. J. & Mason, O. R. (2004). *The value of happiness in the workplace*. New York: John Willey.
- Gilmer, V. B. & others. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gray, R. S., Rukumnuaykit, P., Kittisuksathit, S., & Thongthai, V. (2008). Inner happiness among Thai elderly. *Journal of Cross Cultural Gerontology*, 23, 211-224.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Eagan, MN: West.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Source of happiness: A quality approach. *Journal of Social Psychology*, 137(2), 181-187.
- Lykken, D., & Tallegen, A. (2003). *Happiness is a stochastic phenomenon*. Retrieved September 4, 2017, from: <http://www.psych.umn.edu/psylabs.happness.happy.htm>
- Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: The Penguin.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Martin, J., Jones, S., & Callan, J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 263-289.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivations and personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1940). *Motivation: Theory and research*. New York: Willey.
- McGregor, D. (1969). *The human side of enterprise*. Now York: McGraw-Hill.

Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist.

Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

Nelson, D., L., & Quick, C. J. (2006). *Organizational Behavior*. New York: Thomson Corporation.

Nettle, D. (2005). *Happiness: The science behind your smile*. New York: Oxford University Press.

Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. New York: Palgrave.

Robbins, S. (1982). *Personnel: The management of human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Schultz, D. P. (1994). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organization psychology* (3rd ed.). New York: Macmillan.

Sirisunhirun Somboon & Dhirathiti Nopraenue Sajjarax. (2015). Job characteristics and a happy workplace: Increasing organisational engagement in thai higher education institutions. *Organization Development Journal*, 33(1), 71-89.

Skrovan, D. J. (1983). *Quality of working life perspectives for business and public sector*. New York: Addison-Wesley.

Walton, R. E. (1973). Quality of working lift: What is it. *Stone Management Review*, 15(9), 12-16.

Warr, P . W. (2007). *Happiness and unhappiness*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.

World Health Organization. (1986). *The ottawa charter for health promotion*. Retrieved September 4, 2017, From: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html>

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3th ed.). New York: Harper & Row.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช
วัน เดือน ปีเกิด	21 เมษายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดแก้ว ปีการศึกษา 2545 สำเร็จปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2548
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง