

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Healthy WorkPlace and Human Resource Management in Chandrakasem

Rajabhat University

นภสรณ์ เจริญโพธิ์¹Napasorn Charoenpo¹

Received June 18, 2021 & Revise August 21, 2021 & Accepted September 22, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารคณาจารย์ เจ้าหน้าที่เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ ข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัจจัยองค์การสุขภาวะ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเป็นตัวเงิน มุมมองความคิดที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และ ความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านมุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานบุคลากรมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ และความจริงใจต่อกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการมหาวิทยาลัยคือบ้านหลังที่สองของชีวิต ส่วนด้านความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัยระดับมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัย มีความรักและต้องการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัย ยกเว้นด้านสวัสดิการปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุด คือ สวัสดิการพื้นฐาน เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้ยานพาหนะ และการมีโรงอาหารที่มีมาตรฐาน โดยสรุป ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากสวัสดิการเป็นแรงจูงใจที่สามารถชักจูงให้บุคลากรอยากร่วมงานและสร้างคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว

คำสำคัญ : องค์การสุขภาวะ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

¹ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Business Administration Program in Human Resource Management, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University.

Email : napasorn.c@chandra.ac.th



Abstract

The purpose of this research was to study the factors of healthy organization related to working happiness of the personnel of Chandrakasem Rajabhat University. To propose to the executives to use as a benefit in improving the human resource management system for personnel to be happy in their work. The samples used in the research were administrators, faculty members and staffs. The tool used to collect data was a questionnaire to assess readiness to lead the university to be a healthy organization. The statistics used to analyze the data are frequency, mean, percentage, and standard deviation. Research results of health organization and human resource management leading to healthy organization of Chandrakasem Rajabhat University Overall, all aspects were at a high level. Human Capital Development , Training , Welfare , Working Environment , Performance Management , Employee Relation , Compensation & Benefit and Viewpoint of Thinking will be the cause of making employee happy at work and the feeling to the university. Especially the most viewpoint that results in the employees being happy at work the most is the working atmosphere. The personnel are happy with their colleagues who help each other, have friendship and sincerity with each other. This makes the staff feel that the university is their second home in life. The most feeling to the university is loyalty, love and want to do the best work in return for the merit of the university. Exceptional for welfare, it appeared to be at a moderate level. When considering the particular details of welfare benefits in detail, it was found that the personnel's opinion was that the readiness was at the moderate level, the lowest level is basic welfare such as the convenience and speed of request for using a vehicle. And arrangement of a standard canteen. In summary, the management should improve the welfare because it is an incentive motivation that can persuade personnel to join and also make more benefit to the university in the long term.

Keyword: Healthy Work Place, Human Resource Management, Chandrakasem Rajabhat University



บทนำ

องค์การสุขภาวะหรือการสร้างสุขในองค์การมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในการทำงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ และ สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 ทำให้ผู้คนเกิดความวิตกกังวลไปทั่วโลกส่งผลต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ทำให้มนุษย์เกิดความเครียดและความกดดัน โดยเฉพาะความเครียดจากการทำงาน ดังนั้น การสร้างสุขในองค์การจึงเป็นปัจจัยในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีความสุขกับการทำงานซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้น จะก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ทางความคิดสามารถทำให้ งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันจะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์การ หากพนักงานมีความสุขก็จะเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนมีคุณค่าต่อองค์การ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารให้ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สามารถนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน ตลอดจนแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ ก่อให้เกิดความรักองค์การมากยิ่งขึ้น

ในปี 2550 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international Labor Organization : ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่า ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเพดานการทำงานของคนไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ก็มีประเทศกำลังพัฒนาที่มีปัญหาคนทำงานหนักเกินไป มีสาเหตุ เนื่องจากบุคคลต้องทำงานจำนวนชั่วโมงมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นประจำเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับธุรกิจ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ของโลก โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ และประเทศไทยมีวันหยุดประจำปีขึ้นตําน้อยมากในเอเชีย ซึ่งน้อยกว่าประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย และเวียดนาม (ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ, 2550) (Pongatichart, P. (2007). การที่ชั่วโมงการทำงานของบุคคลมีมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าชั่วโมงการพักผ่อนก็จะน้อยลง โดยอาจกล่าวได้ว่าสถานที่ทำงานของบุคลากรก็จึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เพราะฉะนั้น องค์การจึงต้องมีบทบาทที่จะสร้างโอกาสให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานอย่างมีความหมาย และทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสัมพันธ์ต่อการเติมเต็มคุณภาพชีวิตให้มีความสุขในระหว่างทำงาน

จากการนำเสนอของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ Thai Health Promotion Foundation, (2009) สรุปได้ว่า “ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงานเพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์การมีความสุข จากผลงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่แตกต่างกัน เช่น องค์การแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์การ (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality



of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employ Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) จาก การสำรวจและวิจัยของหลายสถาบัน เช่น การสำรวจของเอแบคโพลล์ ระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551 เรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ล้วนสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เงินเดือน รายได้ หรือ สภาวะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น มีหัวหน้างานที่เข้าถึงง่าย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้มีสุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ที่ดีมากในการทำงาน และอาจจะยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนทำงานในองค์กรได้” (สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ABAC Poll Research Office Assumption University, (2008)) สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (Phuwittayaphan, A. (2010) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญมากและมองข้ามไม่ได้เพราะเป็นตัวผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ในชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการนั้นต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ จะต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขของคนทำงานในองค์กรนั้นด้วย จะสังเกตเห็นได้ว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีทั้งต่อตนเอง ต่องานและองค์กร

ดังนั้นในการศึกษา “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ” โดยผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาจากกลุ่มบุคลากรทุกภาคส่วน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อให้ทราบถึงมุมมองความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์กรสุขภาวะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การสุขภาวะของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอยู่ในระดับใด
2. เพื่อนำผลการศึกษามาวางแผนนโยบายการบริหารจัดการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความสุขให้กับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายขององค์การสุขภาวะ

องค์การอนามัยโลก (Burton, J., 2010)ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะ (Healthy Organization) หรือ องค์การสร้างสุข (Happy Workplace) หมายถึงองค์การที่จะทำให้คนในองค์การมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์การที่ให้การป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ในองค์การ องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานหรือ Healthy workplace framework ขึ้นโดยเน้นว่าต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์การ ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
3. การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกอนามัยในที่ทำงานของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสิ่งสนับสนุนและการจัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ สิ่งสนับสนุนต่างๆ การปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ
4. การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมขององค์การที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัวที่อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นการที่องค์การจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การสุขภาวะได้นั้น องค์การนั้นต้องเป็นองค์การสร้างสุข (Happy workplace) โดยที่ทุกคนในองค์การร่วมมือกันสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์การ

ในประเทศไทยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญขององค์การแห่งความสุขไว้ทำนองเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (Wasanthanarat, C. (2013) ได้อธิบายว่า องค์การที่สร้างความสุขในการทำงานโดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือน “บ้านหลังที่



สอง” ของคนทำงานขวัญเมือง แก้วดำเกิง (Kaewdamkoeng, K. (2013) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิด สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กรรุ่นถัดไป ชูณหวรชัย (Choonhaworachai, R. (2013) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน จินดา รัตน์ โพนอก (Phonok, C. (2014) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคน ทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงาน ในองค์กรหลักการที่สำคัญคือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะ ขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึง ต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในการ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามความหมายของ “องค์กรสุขภาวะ” หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหาร มีความปรารถนาให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน เพราะบุคลากรคือหัวใจ หลักในองค์กร เมื่อคนทำงานมีความสุขนั้นหมายถึง ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงจะเกิดขึ้น ทั้งทั้งองค์กร และก่อให้เกิดความสุขเล็กๆ ที่ทรงพลังในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต

บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กฤติน กุลเพ็ญ, (Kulpeng, K. (2017) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ เขียนไว้ในหนังสือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 โดยกล่าวถึง การทำงานของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ในยุคสมัยก่อนนั้นค่อนข้างมุ่งเน้นไปที่ระเบียบการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ที่จำเป็นจะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ระเบียบข้อบังคับของ บริษัท พนักงานคนใดที่ทำผิดระเบียบบริษัท จะต้องถูกลงโทษหรือถูกตัดเงินเดือนไม่ได้ขึ้นค่าจ้าง ไม่ได้รับโบนัส ประจำปี แต่เมื่อเวลาผ่านยุคสมัยเปลี่ยน คนเปลี่ยนไปวิธีการดังกล่าว ย่อมไม่ตอบโจทย์องค์กรอย่างแท้จริง ทุก องค์กรเริ่มหันมาสำรวจตัวเองว่า สิ่งที่เคยทำและปฏิบัติกันมา ไม่ได้ผลเท่าที่ควรเนื่องด้วยสาเหตุใด ตัวอย่างเช่น พนักงานใหม่ เข้ามาสู่องค์กร บริษัทจะต้องทำการปฐมนิเทศชี้แจงว่าพนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท โดยเริ่มตั้งแต่ สวมใส่เครื่องแบบบริษัทมาสแกนลายนิ้วมือ ในเวลาที่บริษัทกำหนด ถ้าเกินกว่านี้ถือว่าสาย จะต้อง ถูกลงโทษตามเกณฑ์ของบริษัท เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานจะต้องมานั่งที่ทำงาน ที่บริษัทจัดให้ ห้ามใช้ Wifi เปิดเล่น



ไลน์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นระเบียบของบริษัท ทำให้พนักงานรุ่นใหม่ เกิดความรู้สึกว่าบริษัทสร้างกฎเกณฑ์ที่มากอบงำพวกเขามากเกินไป ทำให้พนักงานเปลี่ยนใจไปเลือกปฏิบัติงานในองค์กรที่มีระเบียบกฎเกณฑ์น้อยลง จึงทำให้เกิดการถ่ายเทของพนักงานรุ่นใหม่ ไปยังบริษัทที่ให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วม ออกแนวความคิด ลดกติกาให้น้อยลง เมื่อเป็นเช่นนี้ ฟังก์ชันงานฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เคยปฏิบัติเมื่อสมัยก่อน จึงไม่ตอบโจทย์ให้กับคนรุ่นใหม่ บริษัทอยากได้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีแนวคิดในการสร้างสรรค์องค์กรไม่เน้นกฎเกณฑ์ แต่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ปฏิบัติงานให้มีผลงานออกมาให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้จุดแข็งของพนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในกระบวนการทำงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมพนักงานของแต่ละวิชาชีพ เพื่อสร้างรูปแบบในการทำงานใหม่ๆ ขององค์กร ซึ่งในกระบวนการทำงานนี้ ผู้บริหารควรให้อิสระทางความคิดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาในงาน เพื่อเป็นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานแบบใหม่โดยมุ่งเป้าหมายไปที่งานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (Phuwittayaphan, A. (2010) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เขียนหนังสือ กลยุทธ์การบริหารและพนักงานดาวเด่น ในประเด็นสำคัญและน่าสนใจในการบริหารองค์กรให้สามารถพัฒนาก้าวไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในทุกๆระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้นควรมีการศึกษาหาข้อมูลตลอดจนวิจัยให้ละเอียด เพื่อให้ได้ความต้องการที่ถูกต้อง และสามารถสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และที่สำคัญอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้และสามารถสร้างความภักดีกับองค์กรได้ด้วยเช่นกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามความหมายว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง กระบวนการที่มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบุคลากรทั่วทั้งองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับเกิดความรักและความผูกพันในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2483 เดิมเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม แห่งแรกของประเทศไทย เพื่อรองรับการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) ตั้งอยู่ในเขตวัง จันทรเกษม



บนถนนราชดำเนิน และได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2501 ปรับการเรียนการสอนจากประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ได้ย้ายจากสถานที่ตั้งเดิมมาอยู่ที่ซอยสังฆะวัฒนะ 2 (ซอยลาดพร้าว 23) ถนนรัชดาภิเษก ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบัน และใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยครูจันทระเกษม” ในปี พ.ศ. 2534 ได้รับรางวัลพระราชทานสถาบันการศึกษาดีเด่นระดับอุดมศึกษา จากกระทรวง ศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษมซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานในการผลิตบัณฑิตผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรความสุข เริ่มจากบุคลากรทุกคนของเราต้องได้รับการเสริมสร้างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีความรักและสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานรวมทั้งกระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงานขององค์กร ซึ่งในการจะสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารองค์กรถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น โดยสามารถชักจูงและกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน พร้อมให้บริการและช่วยเหลือกับทุกคนที่เข้ามาใช้บริการในมหาวิทยาลัยฯ ดังนั้น การที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรความสุข ที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์แก่นักศึกษาและผู้มาใช้บริการ มหาวิทยาลัยต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก่อน เพราะบุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมในการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรความสุขหรือองค์กรแห่งความสุขได้ยั่งยืนต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนิยาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม” หมายถึง เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ภาคในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ และเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งปริญญาโท และปริญญาเอก เน้นการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมในทุกสถานการณ์ คณาจารย์และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีมาตรฐานสากล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ธารณ์ ทองเอก (ThongNgok, T. (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประชากร คือบุคลากรของสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา ปี พ.ศ. 2552 ผลการวิจัยพบว่า



1. ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักการศึกษา เมืองพัทยาจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างหน่วย/ฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานและสถานภาพพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. ความต้องการความสุขในการทำงานบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยามีความต้องการทุกด้าน

คณะที่มิวิจัยผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (จากหนังสือ “สุขกันเกิดเรา” เขียนโดย สุวรรณ เทพจิต, จุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, พุศิจิภาณ 2557 หน้า 92-102) ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ผ่านสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) โดยมีจุดมุ่งหมายแสวงหารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำองค์การไปสู่องค์การสุขภาวะ หรือ Happy Workplace ได้ดำเนินการวิจัยและสร้างเครื่องมือประเมินความพร้อมเพื่อวินิจฉัยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่องค์การสุขภาวะสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า HR Care Meter (Version 1) ซึ่งสามารถตอบสนองตามความต้องการทางธุรกิจขององค์กรได้ ซึ่งจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกิจการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะโดยไม่ละทิ้งผลิตภาพและเป้าหมายเชิงธุรกิจ ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำองค์การไปสู่องค์การสุขภาวะมีองค์ประกอบ 7 ด้าน เรียงได้ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านสวัสดิการ 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน 6. ด้านพนักงานสัมพันธ์ 7. ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 8. มุมมองความคิดที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (Thongtanunam, Y. et al.(2015) ได้สรุปวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขในการทำงาน พบว่า องค์การแห่งความสุขในบริบทขององค์การภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์การที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์การมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์การ มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์การ และองค์การมีสมรรถนะองค์การที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์การแห่งความสุข ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) ความผูกพันต่อองค์การและ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นการพัฒนาองค์การภาครัฐไปสู่องค์การแห่งความสุข องค์การควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



นรีนาถ กาญจนเจตน์ (Kanchanajatanee, N. (2017) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริบทของสถานการณ์กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะส่วนราชการหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของประเทศให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของชาติ ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีความสุขและมีการกินดี อยู่ดี

ดังนั้นการที่บุคลากรของภาครัฐจะสามารถส่งมอบการบริการที่ดีให้กับประชาชนได้จึงต้องเริ่มจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเชิงวิชาการเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบโจทย์ต่อยุทธศาสตร์ในด้านของการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้า และมีความสุขในการทำงานต่อไปของกรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ชวนชม ชินะตังกูร, และคณะ(Chinatangkru, C., et al (2017)) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก

พิกุล พุ่มช้าง และ ปริญญ์ มีสุข (Pumchang, P., Meesuk, P. (2017) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1. ความสุขทางด้านจิตใจ 2. ความสุขทางด้านสังคม 3. ความสุขทางการเงิน 4. ความสุขทางสมอง 5. ความสุขของครอบครัว 6. ความสุขทางด้านร่างกาย 7. ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8. ความสุขทางวัฒนธรรม 9. ความสุขจากการผ่อนคลายสามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยได้ร้อยละ 65.166

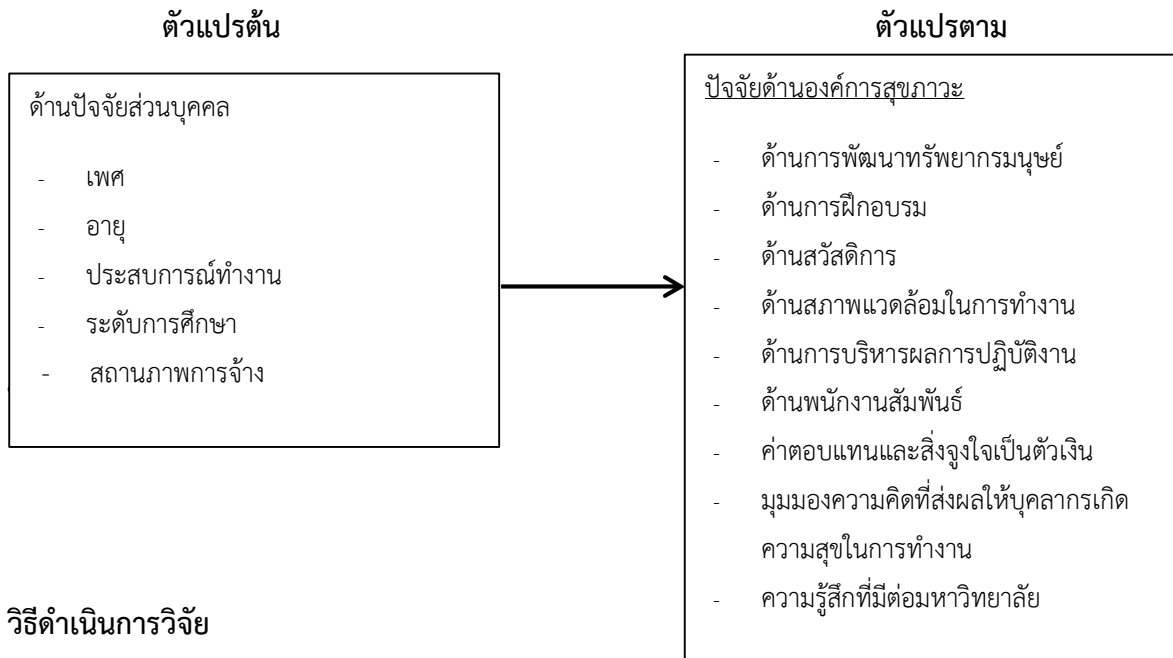
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง



ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การสุขภาวะ



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในระดับบุคคล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 687 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 342 คน และ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 345 คน (ข้อมูล กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 235 คน ซึ่งประกอบบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 120 คน และ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 115 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ เครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan, 1970)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (ที่ปรับปรุงมาจาก) แบบประเมินความพร้อม การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำองค์การไปสู่องค์กรสุขภาวะ (HR CARE METER, VERSION 1) ที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยได้รับการสนับสนุนจาก สสส. (พฤษภาคม 2557) เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน และ



นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นได้ตามวิธี Cronbach's alpha เท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “องค์การสุขภาวะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ

การวิเคราะห์การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่นำองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ วิเคราะห์ภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ

n=263			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.68	0.967	มาก
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และนำเสนอ นวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน	3.66	0.868	มาก
มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ท่านได้เรียนรู้ภาษาที่ 2 และ วัฒนธรรมของชาวต่างชาติ	3.79	0.823	มาก
มหาวิทยาลัยมีระบบติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของท่าน	3.76	0.865	มาก
มหาวิทยาลัยมีระบบการให้คำปรึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	3.46	1.006	ปานกลาง
รวม	3.67	0.906	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่นำองค์กรไปสู่องค์การสุภาพะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, $S.D.=0.906$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ท่านได้เรียนรู้ภาษาที่ 2 และวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ ($\bar{x}=3.79$, $S.D.=0.823$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีระบบติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=3.76$, $S.D.=0.865$) และต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีระบบการให้คำปรึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ($\bar{x}=3.46$, $S.D.=1.006$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม

n=263

	ด้านการฝึกอบรม	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
6	มหาวิทยาลัยมีโปรแกรมและหลักสูตรการอบรมที่หลากหลาย	3.47	0.948	ปานกลาง
7	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและเป้าหมาย	3.76	0.804	มาก
8	มหาวิทยาลัยอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและนำไปใช้ได้จริง	3.58	0.874	มาก
9	มหาวิทยาลัยมีระบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	3.58	0.838	มาก
10	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเติบโตในสายอาชีพ	3.56	0.876	มาก
	รวม	3.59	0.868	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้ององค์กรไปสู่องค์การสุภาพะในด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, $S.D.=0.868$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและเป้าหมาย ($\bar{x}=3.76$, $S.D.=0.804$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและนำไปใช้ได้จริง ($\bar{x}=3.58$, $S.D.=0.874$) และต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีโปรแกรมและหลักสูตรการอบรมที่หลากหลาย ($\bar{x}=3.47$, $S.D.=0.948$)



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการสวัสดิการ

n=263

	ด้านการสวัสดิการ	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
11	มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร	3.5	0.94	มาก
12	มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น รถรับส่ง อาหาร ให้กับพนักงาน	2.85	1.222	ปานกลาง
13	มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่พัฒนาสภาพชีวิตความ เป็นอยู่ของบุคลากร	3.54	0.952	มาก
14	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้	3.38	0.936	ปานกลาง
15	มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัย อื่น	3.39	0.922	ปานกลาง
16	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและเชิดชูบุคลากรที่สร้างคุณประโยชน์ ให้กับองค์กรโดยมอบรางวัล	3.71	0.877	มาก
17	มหาวิทยาลัยมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร จากสวัสดิการที่ได้รับเพื่อปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	3.49	0.957	ปานกลาง
	รวม	3.409	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่นำ
องค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะในด้านสวัสดิการ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.409$, $S.D.=$
 0.972) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น
รถรับส่ง อาหาร ให้กับพนักงาน ($\bar{x}=2.85$, $S.D.= 1.222$) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริม
และเชิดชูบุคลากรที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรโดยมอบรางวัล ($\bar{x}=3.71$, $S.D.= 0.877$) รองลงมาคือ
มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่พัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ($\bar{x}=3.54$, $S.D.= 0.952$) และต่ำสุด
คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{x}=3.5$, $S.D.= 0.94$)



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n=263

	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
18	มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.68	0.915	มาก
19	มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย	3.51	0.972	มาก
20	มหาวิทยาลัยอบรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.51	2.135	มาก
21	แสง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ของสถานที่ทำงานเหมาะสม	3.71	0.805	มาก
22	มหาวิทยาลัยจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.59	0.818	มาก
23	ห้องน้ำ สถานที่จอดรถ พื้นที่สันทนาการเพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน	3.51	0.912	มาก
24	มหาวิทยาลัยมีการประเมินและนำผลการประเมิน มาปรับปรุงสภาพแวดล้อม	3.51	0.953	มาก
รวม		3.574	1.073	มาก

จากตารางที่ 1.4 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่นำ
องค์กรไปสู่องค์กรสู่ภาวะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.574$,
 $S.D.=1.073$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ แสง
อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงานเหมาะสม ($\bar{x}=3.71$, $S.D.=0.805$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมี
กฎระเบียบส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}=3.68$, $S.D.=0.915$) และต่ำสุด คือ ห้องน้ำ สถานที่จอด
รถ พื้นที่สันทนาการเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ($\bar{x}=3.51$, $S.D.=$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

n=263

	ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
25	มหาวิทยาลัยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.73	0.891	มาก
26	มหาวิทยาลัยแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบล่วงหน้าโดยทั่วถึง	3.71	0.907	มาก
27	มหาวิทยาลัยมีระบบการติดตามและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.839	มาก



28	มหาวิทยาลัยใช้ผลการประเมินเป็นเกณฑ์เพิ่มเงินเดือนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.75	0.908	มาก
29	มหาวิทยาลัยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	3.53	0.944	มาก
30	มหาวิทยาลัยมีช่องทางรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลงานจากบุคลากร	3.48	0.948	มาก
31	ท่านเชื่อว่ากลไกและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.49	0.972	มาก
32	ท่านยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย	3.64	0.853	มาก
33	มหาวิทยาลัยปรับปรุงการประเมินผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.59	0.895	มาก
รวม		3.629	0.906	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้องมีการไปสู่องค์การสู่ภาวะในด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.629$, $S.D.=0.906$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยใช้ผลการประเมินเป็นเกณฑ์เพิ่มเงินเดือนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=3.75$, $S.D.=0.908$) รองลงมา คือต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยมีช่องทางรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลงานจากบุคลากร ($\bar{x}=3.48$, $S.D.=0.948$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านพนักงานสัมพันธ์

n=263

ด้านพนักงานสัมพันธ์	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
34 มหาวิทยาลัยมีกลไกการพัฒนาระบบพนักงานสัมพันธ์	3.55	0.919	มาก
35 มหาวิทยาลัยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมด้านบุคลากรสัมพันธ์อย่างเป็นรูปธรรม	3.53	0.94	มาก
36 ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกกลุ่ม	3.71	0.894	มาก
37 มหาวิทยาลัยจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์	3.59	0.928	มาก
38 มหาวิทยาลัยจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร	3.56	0.918	มาก



กับบุคลากร ทุกกลุ่ม				
39	ระบบบุคลากรสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	3.57	0.938	มาก
40	มหาวิทยาลัยมีกลไกติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์	3.53	0.952	มาก
41	มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินกิจกรรมด้านบุคลากรสัมพันธ์เข้าพิจารณาในการประชุม ผู้บริหารเพื่อทบทวนและพัฒนากิจกรรม	3.48	0.952	ปานกลาง
รวม		3.565	0.93	มาก

จากตารางที่ 1.6 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อองค์กรไปสู่องค์การสุขภาวะในด้าน พนักงานสัมพันธ์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.565$, $S.D.=0.93$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกกลุ่ม ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.894$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.928$) และต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินกิจกรรมด้านบุคลากรสัมพันธ์เข้าพิจารณาในการประชุม ผู้บริหารเพื่อทบทวนและพัฒนากิจกรรม ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.952$)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน

n=263				
	ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
42	มหาวิทยาลัยมีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ	3.7	2.013	มาก
43	มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่ชัดเจน	3.63	0.876	มาก
44	เกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรม	3.62	0.916	มาก
45	ค่าตอบแทนสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	3.5	0.988	มาก
รวม		3.613	1.198	มาก

จากตารางที่ 1.7 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อองค์กรไปสู่องค์การสุขภาวะในด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ



มาก ($\bar{x}=3.613$, $S.D.= 1.198$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=3.7$, $S.D.= 2.013$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่ชัดเจน ($\bar{x}=3.63$, $S.D.=0.876$) และต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x}=3.5$, $S.D.=0.988$)

ตารางที่ 8. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นมุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

n=263

	มุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.3	0.676	มาก
2	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านทำใจยอมรับปัญหาต่างๆ ได้ และคิดหาวิธีแก้ไขอย่างรอบคอบ	4.16	0.661	มาก
3	ท่านสามารถรับมือกับความเครียดในการทำงานได้	4.04	0.743	มาก
4	ท่านมองเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในด้านบวก	4.16	0.726	มาก
5	เพื่อนร่วมงานและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานอย่างเต็มที่	4.15	0.729	มาก
6	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.19	0.702	มาก
7	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.02	0.751	มาก
	รวม	4.146	0.713	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้ององค์กรไปสู่องค์กรสุภาพะ เกี่ยวกับมุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$, $S.D.= 0.713$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}=4.3$, $S.D.=0.676$) รองลงมา คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ($\bar{x}=4.19$, $S.D.= 0.702$) และต่ำสุด คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.02$, $S.D.= 0.751$)



ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย

n=263

	ความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
1	ท่านมีความสุขมาก เมื่อได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณ	3.96	0.837	มาก
2	ท่านรู้สึกว่ ปัญหาของมหาวิทยาลัยก็เป็นปัญหาของท่านด้วย	3.97	0.749	มาก
3	มหาวิทยาลัยมีความสำคัญสำหรับท่าน	4.15	0.784	มาก
4	ท่านมักเล่าเรื่องราวดีๆ เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟัง	4.00	0.808	มาก
5	การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	4.17	0.786	มาก
6	การลาออกในขณะนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยากมากแม้ว่าท่านจะต้องการลาออกก็ตาม	3.79	1.015	มาก
7	การลาออกในขณะนี้ จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่านอย่างมาก	3.89	0.914	มาก
8	การได้พุ่มเทอย่างมากให้กับมหาวิทยาลัยทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น	3.92	0.859	มาก
9	การลาออกจากที่นี้เป็นทางเลือกที่ไม่ก่อประโยชน์ใดๆ ต่อท่าน	3.75	0.937	มาก
10	แม้ว่าการลาออกในขณะนี้ จะให้ประโยชน์สำหรับท่านแต่ท่านรู้สึกว่ ไม่สมควรทำ	3.76	0.899	มาก
11	ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากมหาวิทยาลัยในขณะนี้	3.71	1.005	มาก
12	ท่านมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัย	4.2	0.795	มาก
13	ท่านรู้สึกว่ มหาวิทยาลัยมีบุญคุณต่อท่าน	4.16	0.83	มาก
	รวม	3.956	0.863	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $S.D.=0.863$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ท่านมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=4.2$, $S.D.=0.795$) รองลงมา



คือ การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน ($\bar{x}=4.17$, $S.D.= 0.786$) และต่ำสุด คือ ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากมหาวิทยาลัยในขณะนี้ ($\bar{x}= 3.71$, $S.D.= 1.005$)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง องค์การสุขภาวะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยองค์การสุขภาวะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปสู่องค์การสุขภาวะของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน มากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานบุคลากรมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ และความจริงใจต่อกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยคือบ้านหลังที่สองของชีวิต สำหรับความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย มากที่สุด คือ บุคลากรมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัย มีความรักและต้องการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัย ยกเว้นด้านสวัสดิการปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของสวัสดิการเป็นรายข้อย่อย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีความพร้อมที่อยู่ในระดับปานกลางต่ำสุด คือ สวัสดิการพื้นฐาน เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้ยานพาหนะ และการมีโรงอาหารที่มีมาตรฐาน และมีความหลากหลายของอาหารนาๆชนิดให้เลือกรับประทานได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจต่อสวัสดิการทั่วไปที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ทั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้องการให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิมและครอบคลุมถึงบุคลากรทั้งหมดขององค์การ เพราะสวัสดิการที่ดีจะสามารถทำให้พนักงานอยู่กับองค์การได้ระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ นิยามศัพท์ที่คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยราชบัณฑิตยสถาน จัดทำคำอธิบายเกี่ยวกับ “องค์การแห่งความสุข (happy workplace)” หมายถึงหน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจที่คนในองค์การทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีทุกคน ทุกระดับ ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้ คือ ความสุขของทุกคน (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, Phonok, C. (2014) แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องคำนึงถึง

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์การสุขภาวะ บรรยากาศในการทำงานบุคลากรมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ และความจริงใจต่อกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่า



มหาวิทยาลัยคือบ้านหลังที่สองของชีวิต บุคลากรมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัย มีความรักและต้องการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัย สวัสดิการเป็นแรงจูงใจที่สามารถชักจูงให้บุคลากรอยากร่วมงานและสร้างคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาวเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลมาวางแผนในการวางนโยบายในการสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ควรนำผลการวิจัยที่ค้นพบจากเรื่องดังกล่าวนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์กรไปสู่องค์การสุขภาวะ ให้ชัดเจนพร้อมทั้งผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นมีความสำคัญมากต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร พร้อมทั้งช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ควรนำองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การสุขภาวะ มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนาคุณภาพและความสุขของบุคลากร ให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน เพื่อความก้าวหน้าและยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ต่อไป

ท้ายสุดนี้ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร คือ การสร้างองค์การสุขภาวะ โดยการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารสูงสุดของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย กำหนดให้เป็นนโยบายขององค์กร และ มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติน กุลเพ็ง. (2560). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 : นนทบุรี : IOD Consulting and Training, 2560
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace). เข้าถึงได้จาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127.
- ชวนชม ชินะตังกู,ศิริชัยและคณะ (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9 (2) 26-39
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : เรื่องจริงหรือแค่อิงนิยาย. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace). เข้าถึงได้จาก <http://mrs.laongtip.wordpress.com/2013/09/11/> องค์กรแห่งความสุข-happy-workplace.



- รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์คิเทค” วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ , วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์กรแห่งความสุข.เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>
<http://www.dailynews.co.th/article/217512>). (in Thai).
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, และคณะ (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรม
อย่างเป็นระบบ, *Journal of Health Science Research*. 9 (1). 52-62
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรม
หม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธารณ์ ทองอก. (2552). ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมือง
พัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิกุล พุ่มช้าง,และปริญญ มีสุข, (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งความสุขของ
สถาบันการศึกษาไทย, *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ* 10 (2).647-
663
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, (2552).รายงานประจำปี 2552 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, (2551).สืบค้น 10 มิถุนายน 2564จาก [https://www.ryt9.com](https://www.ryt9.com/s/abcp/506378)
[/s/abcp/506378](https://www.ryt9.com/s/abcp/506378)
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2553). เครื่องมือการพัฒนาศาสนาด้วย “การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน”. สืบค้นวันที่ 5
มิถุนายน 2553, จาก <http://www.peoplevalue.co.th/>.
- Buton J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting
Literature and Practices. WHO Headquarters, Geneva, Switzerland.
- Krejcie R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining sample size for research activities.” *Journal*
of Education and Psychological Measurement. (3) : 607-610.

Translated Thai References

- ABAC Poll Research Office Assumption University, (2008). (in Thai).
- Chinatangkru, C., Chinatangkr, S., & Dejbamrung, S. (2017). *Happiness at Work*



- of *Educational Personnel*, Silpakorn Education Research Journal, Vol. 9, No. 2 (July-December). (in Thai).
- Choonhaworachai, R. (2013). *Guidelines for the development of the organization of happiness*. “Kukrit Architect” Master of Business Administration Thesis, Business Administration, Graduate School of Management, Khon Kaen University). (in Thai).
- Kaewdamkoeng, K. (2013). *The concept of creating a happy organization (Happy workplace)*. Accessed from: http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127). (in Thai).
- Kanchanajatanee, N. (2017). *Human resource management process and happiness at work : a case study of the Department Mulberry Silk, Ministry of Agriculture and Cooperatives*, Thesis, Master of Science Program (Development Human Resources) Faculty of Human Resource Development, National Institute of Development Administration. (in Thai).
- Kulpeng, K. (2017). *Human Resource Management 4.0* : Nonthaburi : IOD Consulting and Training, 2017 (in Thai).
- Pongatichart, P. (2007). *The balance between life and work : Fact or just based on fiction*. enhancing the quality of life and work The new wave of human resource management. *Office of the Civil Service Commission..* Bangkok : Airborne Print Co., Ltd). (in Thai).
- Thai Health Promotion Foundation, (2009). (in Thai).
- Phuwittayaphan, A. (2010). *Human resource development tools too*. “Training while working”. Retrieved June 5, 2010, from <http://www.peoplevalue.co.th/>). (in Thai).
- Phonok, C. (2014). *Happiness organization*. Access from : <http://www.dailynews.co.th/article/217512>). (in Thai).
- Phuwittayaphan, A. (2007). *Strategies for management and development of outstanding employees*. Retrieved April 1, 2021 from http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=603&page=1). (in Thai).
- Personnel Management Division Chandrakasem Rajabhat University on October 2, 2020). (in Thai)
- Pumchang, P., Meesuk, P. (2017). *Factor Analysis of Happy of Thai Education Institutions, Thai edition journal Humanities, Social Sciences and Arts*, Year 10, No. 2 May – August 2017). (in Thai).



- Thepchit, S. & Thawiphaiboonwong, J. (2014). *Suk Kan Ra Rao (HR Care Meter)*. First Edition. Bangkok: Have Idea Co., Ltd). (in Thai).
- Thongngok, T. (2009). *Happiness and the need for happiness in the work of personnel in the City Education Office. Pattaya, Chonburi Province*. Master's Degree Thesis, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University). (in Thai).
- Thongtanunam, Y. et al.(2015). Factors associated with happy workplace (public sector organization) : A systematic review, *Journal of Health Science Research*.9(1) 52-62 (in Thai).
- Wasanthanarat, C. (2013). *Happy workplace*. Access from : <http://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/>. (in Thai).

