

## การศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

### A Study of Levels of 9 Domains of Happiness of Rangsit University's Personnel

อภิรัฐ ศิริวงษ์

Apirath Siriwong

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

*Instructor, Human Resource Management Department*

*Faculty of Business Administration, Rangsit University*

*E mail: apirath@rsu.ac.th*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขแต่ละด้านและเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบวัดความสุข (Happinometer) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานไว้ 56 ตัวชี้วัด และในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยได้ข้อมูลมาจำนวนทั้งสิ้น 965 คน จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าสถิติที (t-test) หรือค่าสถิติเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe Analysis กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.33 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 31.33 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 39.81 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.33 ทำงานในสายงานสนับสนุน ร้อยละ 52.77 สังกัดอยู่ในหน่วยงานคณะฯ/วิทยาลัย ร้อยละ 61.83 เป็นบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 83.63 มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 38.81 และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 31.46 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยมีคะแนนความสุขรวม ( $\bar{X}$  = 68.64) และคะแนนความสุขทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมีความสุข : Happy (ระดับความสุขตามเป้าหมาย) โดยเรียงลำดับคะแนนความสุขแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตวิญญาณดี ( $\bar{X}$  = 74.45) ด้านน้ำใจดี ( $\bar{X}$  = 71.97) ด้านใฝ่รู้ดี ( $\bar{X}$  = 71.70) ด้านการงานดี ( $\bar{X}$  = 71.47) ด้านครอบครัวดี ( $\bar{X}$  = 69.94) ด้านสังคมดี ( $\bar{X}$  = 68.44) ด้านสุขภาพดี ( $\bar{X}$  = 66.10) ด้านผ่อนคลายดี ( $\bar{X}$  = 62.24) และด้านการเงินดี ( $\bar{X}$  = 61.44)

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความสุขรวมบางด้านของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามลักษณะข้อมูลทั่วไป และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขที่แตกต่างกัน 4 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าบุคลากรมีความสุขที่แตกต่างกัน 8 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้จะพบว่าบุคลากรมีความสุขที่แตกต่างกัน 8 ด้าน

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความสุขมากกว่าบุคลากรในระดับการศึกษาอื่น บุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีความสุขในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และบุคลากรที่มีระดับรายได้สูงกว่า 40,000 บาทต่อเดือนมีความสุขในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวมหาวิทยาลัยรังสิตสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

*คำสำคัญ:* ความสุข เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล

### Abstract

The objectives of this study were to study levels of happiness in the 9 domains of happiness of Rangsit University's personnel and to compare them based on each personal factor. The instrument was a set of happiness tests, "Happinometer." The participants, 965 staff working in Rangsit University, were selected by using the quota sampling method. The collected data were then statistically analyzed through an application of the Statistical Package for the Social Science Program (SPSS) for frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, using One-Way Analysis of Variance (One-way ANOVA) when two factors were compared and the Scheffe Test with a level of significance of 0.05 when a group of factors were compared.

The research revealed that the majority of the participants were females (62.33%). Most of them were single (48.33%), aged between 25-34 years old (31.33%), and graduated with master's degrees (39.81%), 52.77% of them worked in support departments and offices, and 61.83 % of them worked for faculties/colleges. 83.63 of them were instructors or support staff. The majority earned a monthly income of between 10,000-20,000 baht (38.18%) and had 1-5 years of work experience (31.46%). In terms of happiness levels, it was found out that the total score of happiness was  $\bar{X}=68.64$  and the happiness scores in the 9 domains were at the "Happy" levels stated in the order as follows: Happy soul ( $\bar{X}=74.45$ ), Happy heart ( $\bar{X}=71.97$ ), Happy brain ( $\bar{X}=71.70$ ), Happy Work-Life ( $\bar{X}=71.47$ ), Happy family ( $\bar{X}=69.94$ ), Happy society ( $\bar{X}=68.44$ ), Happy body ( $\bar{X}=66.10$ ), Happy relax ( $\bar{X}=62.24$ ), and Happy money ( $\bar{X}=61.44$ ).

The results of the hypothesis testing showed that the difference of personal data affected some happiness indicators. Classified according to education, job position, and monthly income, the participants had different happiness levels in 4, 8, and 8 domains, respectively. When compared based on the Scheffe analysis, it was found out that the participants with doctoral degrees, were happier than those with lower degrees. Moreover, the participants in administrative positions were happier than instructors with no administrative ones and support staff, and those with high monthly incomes of over 40,000 bath were found happier than others with lower ones.

*Keywords:* Happiness, Happinometer

## 1. บทนำ

ปัจจุบันองค์การในประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยปัจจุบันองค์การถูกท้าทายจากการเปิดเสรีทางการค้าของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งมีทั้งผลกระทบทางด้านบวกและด้านลบ องค์การพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทุกรูปแบบเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะการณ์ดังกล่าว ทำให้แต่ละองค์การต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน (4 M) ได้แก่ Man (บุคลากร), Money (เงิน), Method (วิธีการ), Material / Machine (วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) ให้คงไว้ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อสร้างข้อได้เปรียบให้เหนือกว่าคู่แข่ง แต่องค์การมักจะละเลยในการพัฒนาหรือไม่ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร (Man) ซึ่งบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ หากองค์การใดเห็นความสำคัญเข้าใจ และเข้าถึงบุคลากรได้อย่างแท้จริง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมที่จะคงอยู่เพื่อสร้างความเติบโตให้กับองค์การตลอดไป

การสร้างให้องค์การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อสร้างให้องค์การมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การเติบโตที่ยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ซึ่งการสร้างข้อได้เปรียบให้เหนือคู่แข่งโดยการเร่งพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่ดีมีความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียว คงไม่สามารถทำให้องค์การแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างยั่งยืน สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ทำอย่างไรให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Manion, 2003) นอกจากนี้ยังทำให้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง

การปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องสร้างองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน องค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมต่าง ๆ สามารถปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่นสูง ลดการขาดงานหรือลางาน ลดความเครียด และโรคจากการทำงาน (บุญจง ชาวศิริวงศ์, 2550)

ปัจจุบันหลายองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) นำแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนและเศรษฐกิจ มาจัดทำเป็นกรอบแผนงานย่อย เรียกว่า ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 นั้น หลายองค์การทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาส่งเสริมความสุขในที่ทำงานอย่างแพร่หลายมากขึ้น ทั้งนี้เพราะกรอบแนวคิดดังกล่าวครอบคลุมความสุข ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มหลัก ๆ ทั้งสิ้น 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body), ผ่อนคลายดี (Happy Relax), น้ำใจดี (Happy Heart), จิตวิญญาณดี (Happy Soul), ครอบครัวดี (Happy Family), สังคมดี (Happy Society), ใฝ่รู้ดี (Happy Brain), การเงินดี (Happy Money) ซึ่งความสุขดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานที่เชื่อมโยงกัน คือ เมื่อคนในองค์กรมีความสุข ครอบครัวก็มีความสุข สังคมก็มีความสุขตามไปด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการดังกล่าวมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ และตั้งแต่ที่มหาวิทยาลัยรังสิตได้เริ่มดำเนินการมาเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี มีจำนวนนักศึกษาเกินกว่า 20,000 คน ในปัจจุบัน อีกทั้งยังมีแนวทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสุข 2 เรื่อง คือ การบริหารงานตามหลักสังคัมธรรมาธิปไตย และการเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ โดยใช้แบบวัดความสุขส่วนบุคคล (Happinometer) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขทั้ง 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 3. อุปกรณ์และวิธีการ / วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบวิธีการศึกษา

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบวัดระดับความสุขส่วนบุคคล (Happinometer) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากบุคลากรของในสถาบันการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,631 คน (ข้อมูลจากสำนักงานบุคคล ในสถาบันการศึกษา ณ เดือนพฤศจิกายน 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยเลือกวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยส่งแบบสำรวจไปยังทุกคณะ โดยกระจายแบบสำรวจตามลักษณะของการสุ่มตัวอย่างง่ายและได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 965 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดระดับความสุขส่วนบุคคล (Happinometer) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

โดยแบบวัดระดับความสุขส่วนบุคคล (Happinometer) จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพครอบครัว, จำนวนบุตร,สถานภาพการทำงาน,ลักษณะหน่วยงาน,ตำแหน่งงาน,รายได้ต่อเดือน,อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความสุขที่มีข้อความทั้งหมด 58 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อความในการประเมินความสุข 8 ด้าน และข้อความประเมินความสุขการทำงานในภาพรวม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ โดยการจัดส่งแบบสำรวจไปยังบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน มหาวิทยาลัยรังสิต พร้อมทั้งติดตามและรวบรวมแบบวัดให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นจึงตรวจสอบครบถ้วนของการตอบแบบสำรวจและบันทึกข้อมูลที่ได้ลงในคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อใช้หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

- การวิเคราะห์ระดับความสุข ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

- ทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในสถาบันการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าสถิติ (t-test) หรือค่าสถิติเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) = 0.05 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) = 0.05

#### 4. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 965 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.33 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.33 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.81 มีสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.33 สถานภาพการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 52.77 อยู่ในสายงานสนับสนุน โดยร้อยละ 61.83 สังกัดอยู่ในหน่วยงานคณะฯ/วิทยาลัย เป็นบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารคิดเป็นร้อยละ 83.63 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 38.81 และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.46 รองลงมาที่อายุการทำงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.75

ความสุขรวมและความสุขแต่ละด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยใช้แบบวัดความสุขส่วนบุคคล Happinometer ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2559พบว่ามียุทธศาสตร์ความสุขเฉลี่ยรวมเท่ากับ 68.64 ซึ่งสามารถแบ่งเป็นด้านต่างๆ และเรียงลำดับความสุขแต่ละด้านจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านจิตวิญญาณดี(74.45) ด้านน้ำใจดี (71.97) ด้านใฝ่รู้ดี(71.70) ด้านการงานดี(71.47) ด้านครอบครัวดี(69.94) ด้านสังคมดี(68.44) ด้านสุขภาพดี(66.10) ด้านผ่อนคลายดี(62.24) ด้านการเงินดี(61.44)

จากผลของคะแนนที่ได้จากการวัดความสุขบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตมีความสุขทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับ Happy หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” โดยด้านที่บุคลากรในสถาบันการศึกษามีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ รองลงมาคือ ด้านน้ำใจดี หมายถึง การมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง

การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย : ความสุขรวมแต่ละด้านของบุคลากรในสถาบันการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** เพศชายและเพศหญิงมีความสุขไม่แตกต่างกันใน 7 ด้าน คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี แต่จะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ จิตวิญญาณดี และครอบครัวดี ซึ่งพบว่าคะแนนความสุขเฉลี่ยของทั้ง 2 ด้าน เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย แสดงว่าความสุขรวมใน 2 ด้าน คือ ด้านจิตวิญญาณดีและด้านครอบครัวดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตมีความแตกต่างกันตามเพศ

**สมมติฐานที่ 2** ช่วงอายุมีความสุขที่แตกต่างกันทั้ง 9 ด้าน แสดงว่าความสุขรวมทั้ง 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตมีความแตกต่างกันตามอายุ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบข้อสังเกตเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี ดังนี้

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านผ่อนคลายดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 24 ปีและบุคลากรที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านครอบครัวดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านสังคมน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 55-60 ปี

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านการเงินดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป

- บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขด้านการงานดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความสุขระหว่างบุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี กับบุคลากรในช่วงอายุอื่นพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปีจะมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดใน 8 ด้าน ยกเว้นด้านการใฝ่รู้ดี

**สมมติฐานที่ 3** การศึกษาต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบข้อสังเกตว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกจะมีคะแนนความสุขด้านใฝ่รู้ดีและด้านการเงินดี มากกว่าบุคลากรในระดับการศึกษาอื่น

**สมมติฐานที่ 4** สถานภาพสมรสต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 6 ด้าน คือ ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน จะมีความสุขด้านครอบครัวดีและด้านการงานดีมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

**สมมติฐานที่ 5** สถานภาพการทำงานต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ สุขภาพดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.05 พบข้อสังเกตว่าบุคลากรสายการสอนจะมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีและด้านการเงินดี มากกว่าบุคลากรที่ทำงานสายงานสนับสนุน

สมมติฐานที่ 6 สถานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานคณะและบุคลากรที่ทำงานอยู่ในศูนย์/สำนักงาน จะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 5 ด้าน คือ น้ำใจดี ครอบครัวยุติ ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานคณะจะมีคะแนนความสุขเฉลี่ยด้านใฝ่รู้ดี และการเงินดี มากกว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่ในศูนย์/สำนักงาน ส่วนบุคลากรที่ทำงานอยู่ในศูนย์/สำนักงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ยด้านน้ำใจดี ครอบครัวยุติ และการงานดี มากกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานคณะฯ

สมมติฐานที่ 7 ตำแหน่งงานบริหารกับบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์/เจ้าหน้าที่ จะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 8 ด้าน คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานบริหาร จะมีคะแนนความสุขเฉลี่ยทั้ง 8 ด้านมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์/เจ้าหน้าที่

สมมติฐานที่ 8 ระดับรายได้ที่ต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 8 ด้าน คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติ สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จะมีความสุขด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวยุติ ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี และด้านการงานดี มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาทต่อเดือน โดยเฉพาะด้านการเงินดีบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไปจะมีความสุขมากกว่าบุคลากรในระดับรายได้อื่นทุกระดับ

สมมติฐานที่ 9 อายุงานต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันใน 6 ด้าน คือ ผ่อนคลายดี ครอบครัวยุติ สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 21-25 ปี จะมีความสุขด้านครอบครัวยุติและด้านการงานดีมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี

## 5. การอภิปรายผล

ตารางที่เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสุขรวม

แหล่งข้อมูลที่สำรวจ	คะแนน	ระดับความสุข
บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต	68.64	มีความสุข
คนทำงานในประเทศไทย	60.40	มีความสุข
บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จ.ขอนแก่น	72.34	มีความสุข

จากการวัดความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยการใช้แบบวัดความสุขส่วนบุคคล Happinometer เมื่อเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2559 พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขรวมในทุกด้านจะได้เท่ากับ 68.64 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข : Happy ซึ่งสอดคล้องกับความสุขของคนทำงานในประเทศไทยที่ทำการสำรวจเมื่อปีพ.ศ. 2555 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากคนทำงานในภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศโดยการใช้แบบวัดความสุข Happinometer เช่นเดียวกัน ผลปรากฏว่าคนทำงานในประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยความสุขรวมในทุกด้านเท่ากับ 60.40 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข : Happy เช่นเดียวกันและยังสอดคล้องกับผลการ

สำรวจความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ที่ทำการสำรวจระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2555 ซึ่งได้คะแนนความสุขรวมอยู่ในระดับมีความสุข : Happy โดยได้คะแนนในทุกด้านเท่ากับ 72.34 คะแนน (กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว, 2556)

ตารางที่ 2 สรุปความแตกต่างของระดับความสุขเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสุข 9 ด้าน	ปัจจัยส่วนบุคคล								
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ สมรส	สภาพ การทำงาน	สถานที่ ทำงาน	ตำแหน่ง งาน	ระดับ รายได้	อายุงาน
สุขภาพดี		√			√		√		
ผ่อนคลายดี		√	√	√			√	√	√
น้ำใจดี		√				√	√		
จิตวิญญาณดี	√	√					√	√	
ครอบครัวดี	√	√		√		√	√	√	√
สังคมดี		√		√			√	√	√
ใฝ่รู้ดี		√	√	√	√	√	√	√	√
การเงินดี		√	√	√	√	√	√	√	√
การงานดี		√	√	√	√	√	√	√	√

(√ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในด้านนั้น ๆ ต่างกัน)

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่าแต่ละลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตจะมีความสุขในบางด้านที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่านัยสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับความสุขแตกต่างกัน

ความสุข 9 ด้าน	Sig.					
	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพสมรส	สภาพ การทำงาน	ระดับ รายได้	อายุงาน
สุขภาพดี	0.032*	0.071	0.879	0.001*	0.000*	0.158
ผ่อนคลายดี	0.000*	0.028*	0.020*	0.323	0.000*	0.002*
น้ำใจดี	0.012*	0.640	0.124	0.303	0.125	0.061
จิตวิญญาณดี	0.045*	0.096	0.276	0.085	0.045*	0.281
ครอบครัวดี	0.000*	0.262	0.000*	0.066	0.000*	0.000*
สังคมดี	0.000*	0.351	0.013*	0.493	0.000*	0.026*
ใฝ่รู้ดี	0.009*	0.000*	0.008*	0.000*	0.000*	0.001*
การเงินดี	0.000*	0.000*	0.001*	0.000*	0.000*	0.001*
การงานดี	0.000*	0.001*	0.000*	0.039*	0.000*	0.000*

จากตารางข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าบางคู่เปรียบเทียบจะมีความสุขที่แตกต่างกัน ดังนี้



อายุ จะพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปี จะมีความสุขในหลายด้านแตกต่างในทิศทางที่น้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับพนารัตน์ วิริยา (2555) ที่ได้ศึกษาถึงดัชนีความสุขของพนักงานกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จ.เชียงใหม่ โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีความสุขน้อยกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น

ระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกจะมีความสุขแตกต่างในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรในระดับการศึกษาอื่น สอดคล้องกับสุนันทา ศรีคากุล(2546) ที่ได้ทำการศึกษารเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางสังคมด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความสุขต่างกัน โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สถานภาพการทำงานและลักษณะหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสายการสอนจะมีความสุขแตกต่างในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานคณะฯ จะมีความสุขบางด้านแตกต่างในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์/สำนักงาน แต่บุคลากรที่สังกัดศูนย์/สำนักงานจะมีความสุขบางด้านแตกต่างในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานคณะฯ ที่เป็นคู่เปรียบเทียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภดล กรรณิกา (2551) เรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness in the workplace)” โดยการเก็บข้อมูลจากประชาชนในช่วงอายุระหว่าง 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการ และองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันตามปัจจัยทางด้านเพศ อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ทำ

ระดับตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานบริหารจะมีความสุขแตกต่างในทิศทางที่มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งงานบริหาร(อาจารย์/เจ้าหน้าที่) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552) เรื่อง ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุขและบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ซึ่งจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,535 คน พบว่า ในกลุ่มที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า

ระดับรายได้และอายุงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 40,000 บาทต่อเดือน และบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า จะมีคะแนนความสุขมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าและอายุงานน้อยกว่า ซึ่งตรงกับงานวิจัยของนภดล กรรณิกา (2551) เรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness in the workplace)” โดย จากผลการสำรวจ พบว่า คนทำงานที่มีอายุงานเกินกว่า 15 ปี จะมีความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนทางด้านรายได้ของคนงานก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนเกิน 40,000 บาทขึ้นไป จะมีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขรวมทั้ง 9 ด้าน เท่ากับ 68.64 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตมีคะแนนอยู่ในระดับ “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย ซึ่งหากสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขมากยิ่งขึ้น หรือทำให้มีความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขอย่างยิ่ง” (ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 75.0-100.0 คะแนน) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน เนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีความสุขระดับสูงจะมีพฤติกรรมบริการในด้านต่าง ๆ เป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขในระดับปานกลาง (สายสุนีย์ ทับทิมเวศ, 2555) รวมถึงระดับความสุขยังส่งผลต่อเวลาที่ใช้ในกิจกรรมต่างๆ กล่าวคือ คนที่มีความสุขจากการทำงานจะใช้เวลาในกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขหรือมีระดับความสุขน้อยกว่า (J. Pryce-Jones, 2010)

## 6. บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” โดยใช้แบบวัดความสุข (Happinometer) พบว่า มีคะแนนความสุขเฉลี่ยรวมเท่ากับ 68.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสุขแต่ละด้าน ได้ดังนี้ด้านจิตวิญญาณดี(74.45) ด้านน้ำใจดี(71.97) ด้านใฝ่รู้ดี(71.70) ด้านการงานดี(71.47) ด้านครอบครัวดี(69.94) ด้านสังคมดี(68.44) ด้านสุขภาพดี(66.10) ด้านผ่อนคลายเป็นดี(62.24) ด้านการเงินดี(61.44) จากผลของคะแนนที่ได้แสดงว่าบุคลากรมีระดับความสุขตามเป้าหมายในทุกด้าน และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานบริหารมีคะแนนความสุขเฉลี่ยทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์/เจ้าหน้าที่ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไปจะมีคะแนนความสุขเฉลี่ยทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ในระดับอื่น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อช่วยเสริมสร้างความสุขในด้านที่มีคะแนนระดับต่ำ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี : มหาวิทยาลัยรังสิตควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ทางด้านโภชนาการที่ดี พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม โดยเฉพาะการออกกำลังกาย ต้องกำหนดกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้บุคลากรมาออกกำลังกายได้อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรมีสุขภาพดีแล้ว ยังช่วยลดภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่มีสาเหตุมาจากภาวะโรคอ้วนในอนาคต

2. ด้านผ่อนคลายเป็นดี : มหาวิทยาลัยรังสิตควรให้ความรู้กับบุคลากรเรื่องการบริหารเวลา เพื่อที่จะช่วยให้มีหลักหรือวิธีการในการจัดสรรเวลาทั้งในเรื่องการทำงานและการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน

3. ด้านการเงินดี : มหาวิทยาลัยรังสิตควรให้ความรู้หรือหลักการดำเนินชีวิตตามวิถีความพอเพียง โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาใช้เป็นแนวทาง รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จะช่วยในการลดค่าครองชีพหรือค่าใช้จ่ายของบุคลากรในช่วงระหว่างเวลาทำงานอยู่ในสถานบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวัดความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพียงแต่จะมากหรือน้อย ใช้เวลาช้าหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตของบุคลากร แบบวัด Happinometer เป็นแบบวัดความสุขที่สามารถสะท้อนความสุขขององค์การได้ ดังนั้น ควรมีการวัดระดับความสุขของบุคลากรของในสถานบันการศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรปรับปรุงเครื่องมือวัดความสุขด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลที่ละเอียดและตรงตามปัจจัยแวดล้อมของสถาบัน เพื่อที่จะได้นำผลดังกล่าวมาพัฒนาและหาแนวทางการดำเนินงานที่จะส่งเสริมความสุขให้แก่บุคลากรให้เป็นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ควรศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจึงมีความสุขที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีคะแนนความสุขใน 8 ด้านสูงกว่าบุคลากรอื่นที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่

## 7. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความสุข 9 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” สามารถบรรลุผลสำเร็จโดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณสำหรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานวางแผน รวมทั้งผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งการจัดเก็บแบบสอบถาม การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในระหว่างการทำงานวิจัย

## 8. เอกสารอ้างอิง

- กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว. (2556). *การสำรวจสุขภาพบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556*.  
 ขอนแก่น: บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 6.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2552). ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน  
 โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 49, 3(ก.ค.-ก.ย.2552): 251-274.
- นภดล กรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถาน  
 ประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :  
<http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>. (วันที่ค้นข้อมูล : 26มกราคม 2559).
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9, 2(ธันวาคม): 61-93.
- พนารัตน์ วิริยา. (2555). *ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*.  
 (การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). *HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้*. [ออนไลน์]. เข้าถึง  
 ได้จาก : <http://www.Happinometer.Ipsr.mahidol.ac.th>. (วันที่ค้นข้อมูล : 20ตุลาคม 2559).
- สายสุนีย์ ทับทิมเวท (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมบริการของบุคลากร  
 ที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามคำแหง*. รายงานการวิจัย : ม.ป.ป.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *คู่มือสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ:  
 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สุนันทา ศรีดากุล. (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประเมินประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการ  
 กระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตนแตกต่างกัน*.  
 (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Manion, J.(2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12).652-655.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. London: Wiley-Blackwell.