

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

The Relationship between Personnel's Happiness and Engagement at the Faculty of Law, Thaksin University

ชาโลมา กองสวัสดิ์^{1*}
Shaloma Kongsawat^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 44 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ คือ เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์แปรผัน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเข้าสมการใช้วิธีแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยภาพรวมบุคลากรในคณะนิติศาสตร์มีความสุขมาก 2) มีความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และต้องการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 3) ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกด้าน ยกเว้นด้านสุขภาพกายดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.706-0.767 ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกทุกด้าน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธีขั้นตอนพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดีและจิตวิญญาณดี ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ $\hat{Y} = -0.224 + 0.411X_4 + 0.658X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.899 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = 0.809$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.288

คำสำคัญ: ความสุข ความผูกพันของบุคลากรการดำรงอยู่ ความทุ่มเท มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objectives of this research were: to investigate the level of happiness and relationship, and the relation between happiness and engagement of officers in the Faculty of Law, Thaksin University. The population was 44 officers of the Faculty of Law, Thaksin University in the academic 2019. Data were collected from all the 44 people happiness meter, an online happiness self-assessment tool, which is a rating scale questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, coefficient of variation, coefficient of determination: R^2 , multiple regression analysis, : and the appropriate variables were selected for the equation using the stepwise method. The study found that: (1) the overall level of officers' happiness at Faculty of Law, Thaksin University was high in all aspects: (2) the overall level of officers' engagement was high in all aspects: and (3) the overall happiness (Y) had a relationship engaged in all aspects at 0.01 level of significance. Most of the coefficients of variation had a positive association with

¹ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา สงขลา 90000

¹ Faculty of Law, Thaksin University, Songkhla Campus, Songkhla, 90000

*Corresponding author: e-mail: shaloma@tsu.ac.th

Received: March 28, 2022, Accepted: April 22, 2022, Published: September 4, 2022



a correlation ranging from 0.706-0.767. The analysis results reveals that the multiple regression analysis and the appropriate variables are selected for the equation using the stepwise method that factors affecting at 0.01 level of significance from the highest to the lowest in the happy work-life, followed by happy soul. The forecast equation was as follows: $\hat{Y} = -0.224 + 0.411X_4 + 0.658X_5$, Multiple Correlation Coefficient ($R = 0.899$). The predictive power is at 80.90percent ($R^2 = 0.809$) with the standard error of prediction at 0.288.

Keywords: happiness, engagement, stay, strive, Thaksin University

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา หากบุคลากรมีความสุขจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจิตใจที่เบิกบาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในองค์กร แต่หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานอันส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น ลาภิจ ลาป่วย มาสาย ขาดงานเป็นประจำ ผลงานต่ำและด้อยประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดี ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการให้ความร่วมมือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการใช้วิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ลดการสูญเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sonja, 2001; Manion, 2003, Tzeng, 2002; Cowin, 2006)

มหาวิทยาลัยทักษิณได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้หน่วยงานมีแผนและกิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุขและความผูกพัน ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดความสุขและความผูกพันต่อองค์กรด้วยตนเอง เพื่อนำผลประเมินที่ได้มาจัดกิจกรรมในการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน คือ HAPPINOMITER ที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีการวัดความสุขใน 9 มิติ คือ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี การงานดี และความผูกพันต่อองค์กร (ศิรินันท์ และคณะ, 2555)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน Gen Y (20-37 ปี) รองลงมาคือ Gen X (38-52 ปี) ส่งผลต่อพฤติกรรม ความคิดเห็น ทักษะคน รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ความรู้ ความสามารถ และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป คณะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีการจัดทำแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทั้ง 9 มิติ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารองค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ โอกาสในการพัฒนา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป ภาพลักษณ์องค์กร ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาองค์กรยังมีผลงานหลายตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย มีอัตราการเข้าออกของบุคลากรของลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเฉลี่ยปีละ 2-3 คน ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ต่อเนื่องในการทำงานที่จะดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร

จากความสำคัญของบุคลากรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางเพื่อวางแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศต่อไป

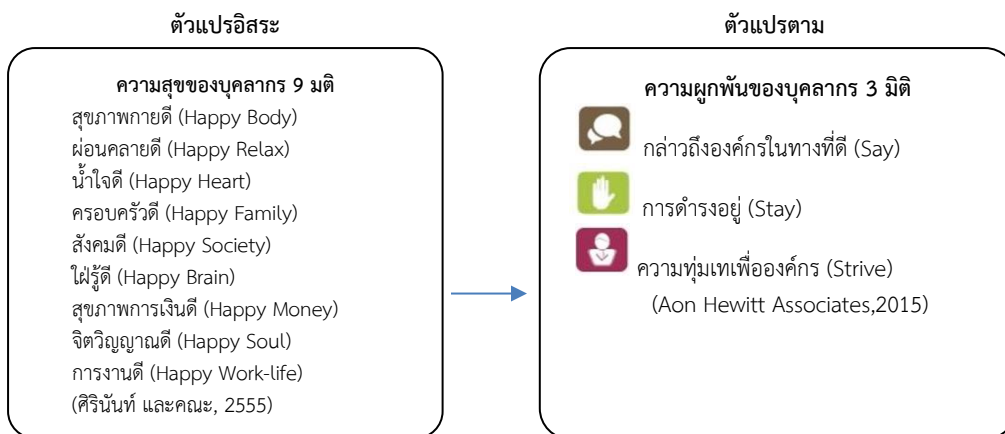
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ระเบียบวิธีวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความสุขของบุคลากร 9 มิติ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี จิตวิญญาณดี จิตวิญญาณดี การงานดี มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความผูกพันเป็นระดับความผูกพัน และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ ของความผูกพันออกมาเป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี การดำรงอยู่ และความทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ HAPPINOMITER ออนไลน์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โครงการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน (ศิรินนท์ และคณะ, 2555) โดยมหาวิทยาลัยทักษิณนำมาใช้ในการสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากรในทุกปีการศึกษา โดยผู้วิจัยนำเฉพาะส่วนที่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ตอบนำมาวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 14 ข้อ
2. แบบวัดความสุข 9 มิติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 8 สุขภาพการเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ และ มิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy work-life) จำนวน 17 ข้อ เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณทาง https://www.tsu.ac.th/detail.php?id_list=1025795

3. แบบวัดความผูกพัน 3มิติ ตามแนวคิดของ Hewitt (2015) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ มิติที่ 1 กล่าวถึงองค์กร (Say) จำนวน 3ข้อ มิติที่ 2 อยู่กับองค์กร (Stay) จำนวน 3ข้อ มิติที่ 3 ภูมิใจองค์กร (Strive) จำนวน 3 ข้อเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ทาง https://www.tsu.ac.th/detail.php?id_list=1025795

ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2563 (วันที่ 1 มิถุนายน 2563 - 31 พฤษภาคม 2564) ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 7 คน บุคลากรสายคณาจารย์ จำนวน 25 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 44 คน

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์เป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั้งหมด

ส่วนที่ 2: การศึกษาระดับความสุขของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” บุคลากรและผู้บริหารต้องร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” บุคลากรและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 Happy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” บุคลากรและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้น

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.00 Very Happy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” บุคลากรและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนรวมทั้งร่วมมือกันสร้างเสริมองค์กรให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ : Best Practice

ส่วนที่ 3: การศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) โดยเกณฑ์ของค่า C.V. ที่เหมาะสมมีดังนี้ น้อยกว่า 10% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อยมาก (คุณภาพข้อมูลดีมาก) 10% - 20% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อย (คุณภาพข้อมูลดี) 21% - 30% ความแปรผันอยู่ในระดับยอมรับได้ (คุณภาพข้อมูลอยู่ในเกณฑ์รับได้) และ มากกว่า 30% ความแปรผันอยู่ในระดับสูง (คุณภาพข้อมูลไม่ดีจึงไม่ควรนำมาใช้) และกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากร ระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50 และ 1.00-1.50 หมายถึงระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4: การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม

1) ตัวแปรตาม (Y: ENGA): ประเภทความผูกพัน 3 ด้าน ประกอบด้วย Y₁ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY), Y₂ การดำรงอยู่ (STAY) และ Y₃ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) โดยที่ Y คือ ค่าเฉลี่ยของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน

2) ตัวแปรอิสระ (X: FACT): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 9 ปัจจัย ได้แก่ X₁ สุขภาพกายดี, X₂ ผ่อนคลายดี, X₃ น้ำใจดี, X₄ จิตวิญญาณดี, X₅ ครอบครัวยดี, X₆ สังคมดี, X₇ ใฝ่รู้ดี, X₈ สุขภาพการเงินดี และ X₉ การงานดี โดยที่ X คือ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 9 ปัจจัย

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R^2) โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเข้ากับสมการใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) สำหรับตัวแปรที่ต้องการประมาณค่าในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_9X_9$

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ร้อยละ 68.20 มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตสงขลา ร้อยละ 79.50 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 54.55 อายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 50 จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 65.90 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 65.90 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.80 ไม่มีบุตร ร้อยละ 65.90 ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) ร้อยละ 56.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.10 เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน ร้อยละ 61.40 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 ได้ผลดังตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขมาก (ร้อยละ 79.32) โดยบุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 80.60 และ 77.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรมีความสุข ถึงมีความสุขมาก (ร้อยละ 68.55 – 87.05) บุคลากรมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 87.05) อันดับที่สองคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 82.92) อันดับที่สาม คือ ด้านน้ำใจดี (ร้อยละ 82.67) อันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (ร้อยละ 68.55) เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขมาก (ร้อยละ 80.60) โดยบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสงขลา มีความสุขมากกว่าวิทยาเขตพัทลุง (ร้อยละ 81.53 และร้อยละ 75.22 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 87.05) อันดับสองคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 84.96) อันดับสามคือ ด้านน้ำใจดี (ร้อยละ 82.67) และอันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (ร้อยละ 66.67) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขมาก (ร้อยละ 77.73) โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตพัทลุงมีความสุขมากกว่าวิทยาเขตสงขลา (ร้อยละ 78.79 และร้อยละ 77.56 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 85.71) อันดับสองคือ ด้านจิตวิญญาณดี (ร้อยละ 83.43) อันดับสามคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 78.58) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสุขภาพการเงินดี (ร้อยละ 68.21)

ตารางที่ 1 ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประเภทบุคลากร	ความสุขของบุคลากร 9 มิติ										เฉลี่ย	ระดับ
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉			
สายวิชาการ	66.67	70.40	82.67	82.00	76.44	78.56	87.67	76.17	84.96	80.60	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตสงขลา	69.74	72.70	84.52	82.78	79.13	79.86	87.83	77.17	86.05	81.53	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตพัทลุง	56.57	62.86	76.57	79.43	67.62	74.29	87.14	72.86	81.37	75.22	มีความสุขมาก	
สายสนับสนุน	72.57	75.14	81.14	83.43	77.14	77.38	85.71	68.21	78.57	77.73	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตสงขลา	74.67	75.67	80.67	84.00	77.22	76.39	86.67	68.33	77.68	77.56	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตพัทลุง	60.00	72.00	84.00	80.00	76.67	83.33	80.00	67.50	83.91	78.79	มีความสุขมาก	
รวม	68.55	71.91	82.18	82.45	76.67	78.18	87.05	73.64	82.92	79.32	มีความสุขมาก	
อันดับ	9	8	4	3	6	5	1	7	2			

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ได้ผลดังตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\mu = 4.20$, C.V. = 15.35%) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) ($\mu = 4.28$, C.V. = 14.92%) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ($\mu = 4.28$, C.V. = 16.11 %) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ($\mu = 4.04$, C.V. = 20.61%ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ($\mu = 4.41$, C.V. = 14.12%) รองลงมา คือ มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) ($\mu = 4.38$, C.V. = 13.37%) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ($\mu = 4.23$, C.V. = 16.05%) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) ($\mu = 4.07$, C.V. = 15.28%) รองลงมาคือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ($\mu = 4.00$, C.V. = 14.12%) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ($\mu = 4.23$, C.V. = 16.05%)

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากร

มิติความผูกพัน	μ	C.V.	ระดับ	อันดับ
การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี(SAY)	4.28	16.11	มาก	2
สายวิชาการ	4.41	14.13	มาก	
สายสนับสนุน	4.00	19.06	มาก	
การดำรงอยู่ (STAY)	4.04	20.61	มาก	3
สายวิชาการ	4.23	16.05	มาก	
สายสนับสนุน	3.62	27.47	มาก	
ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE)	4.28	14.92	มาก	1
สายวิชาการ	4.38	13.37	มาก	
สายสนับสนุน	4.07	15.28	มาก	
ภาพรวม	4.20	15.35	มาก	
สายวิชาการ	4.34	18.77	มาก	
สายสนับสนุน	3.90	18.51	มาก	

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ผลดังตารางที่ 3 พบว่า ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.706-0.767 โดยมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่สุขภาพกายดีไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X_9) รองลงมาคือ จิตวิญญาณดี (X_7) ความมั่นคงในการทำงาน (X_4) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.224 + 0.411X_4 + 0.658X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.899 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = 0.809$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.288

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X_9) รองลงมาคือ จิตวิญญาณดี (X_4) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.285 + 0.408X_4 + 0.695X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.870 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 75.70 ($R^2 = 0.757$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.348

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำรงอยู่ (STAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X_9) รองลงมา คือ จิตวิญญาณดี (X_4) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.285 + 0.395X_9 + 0.829X_4$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.805 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 64.90 ($R^2 = 0.649$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 7 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 คือ สุขภาพกายดี (X_1) สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 2.182 - 0.224X_1$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.738 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 54.50 ($R^2 = 0.523$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.441

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากร

ความสุขของบุคลากร 9 มิติ	ค่าความผูกพัน /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	Y ₁ (SAY)	Y ₂ (STAY)	Y ₃ (STRIV)	Y : ENGA
X ₁ สุขภาพกายดี	0.068	0.119	0.137	0.121
X ₂ ผ่อนคลายดี	0.431**	0.469**	0.481**	0.514**
X ₃ น้ำใจดี	0.473**	0.452**	0.429**	0.505**
X ₄ จิตวิญญาณดี	0.735**	0.662**	0.664**	0.766**
X ₅ ครอบครัวดี	0.338*	0.342*	0.332**	0.377*
X ₆ สังคมดี	0.565**	0.579**	0.630**	0.659**
X ₇ ใฝ่รู้ดี	0.555**	0.407**	0.514**	0.543**
X ₈ สุขภาพการเงินดี	0.303*	0.344*	0.381*	0.382**
X ₉ การงานดี	0.803**	0.778**	0.677**	0.854**
ความสุขโดยรวม	0.767**	0.742**	0.706**	0.826**
X: FACT	0.757**	0.649**	0.545**	0.809**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₄ จิตวิญญาณดี	0.411	0.099	0.369	4.132	0.766**	2
X ₉ การงานดี	0.658	0.095	0.616	6.898	0.854**	1
ค่าคงที่	-0.224	.342		-0.653		

R = 0.899^b, R² = 0.809, R²adj = 0.800, SEE = 0.288, F = 86.853**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₄ จิตวิญญาณดี	0.408	0.120	0.343	3.401	0.735**	2
X ₉ การงานดี	0.695	0.115	0.608	6.038	0.803**	1
ค่าคงที่	-0.285	0.413		-0.690		

R = 0.870^b, R² = 0.757, R²adj = 0.745, SEE = 0.348, F = 63.808**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการดำรงอยู่ (STAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในทางที่ดี	B	td.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₄ จิตวิญญาณดี	0.395	0.174	0.275	2.269	0.662**	2
X ₉ การงานดี	0.829	0.167	0.600	4.957	0.778**	1
ค่าคงที่	-0.285	0.413		-0.690		

R = 0.805b, R² = 0.649, R²adj = 0.632, SEE = 0.505, F = 37.870**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร	B	Std.Error	Beta	t	R
X ₁ สุขภาพกายดี	-0.224	0.110	-0.242	-2.039	0.137
ค่าคงที่	2.182	0.328		6.657	

R = 0.738^b, R² = 0.545, R²adj = 0.523, SEE = 0.441, F = 24.56*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขต สงขลา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อายุระหว่าง 35-44 ปี จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง อันดับที่สองคือ ด้านการงานดี อันดับที่สาม คือ ด้านน้ำใจดี อันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) รองลงมา คือ การตัดสินใจคงอยู่ในทางที่ดี (SAY) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) โดยบุคลากรสายวิชาการ มีการตัดสินใจคงอยู่ในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด รองลงมา คือ มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) มากที่สุด รองลงมา คือ การตัดสินใจคงอยู่ในทางที่ดี (SAY) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.706-0.767 โดยมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่สุขภาพกายดีไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise พบว่า ความสุขของบุคลากร 9 มิติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ การงานดีและจิตวิญญาณดี ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ $\hat{Y} = -0.224 + 0.411X_4 + 0.658X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.899 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 80.90 (R² = 0.809) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.288 โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อองค์กรต้องทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายดี

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเข้ากับสมการใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) พบว่า ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสุขของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ วณิชพร และคณะ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พบว่า ภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมี ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุพาภรณ์ (2562)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน อาจเป็นเพราะสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสายวิชาการซึ่งปรับเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยทั้งหมด สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ระดับความสุขด้านสุขภาพการเงินดี ในตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่งอันดับที่สองคือ ด้านการงานดี อันดับที่สาม คือ ด้านน้ำใจดี อันดับสุดท้ายคือ สุขภาพกายดีแตกต่างจาก กุสุมา (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย

จากการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) โดยบุคลากรสายวิชาการ มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด รองลงมา คือ มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) มากที่สุด รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ตามลำดับ สอดคล้องกับ อนันต์ (2560) ศึกษาความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) รองลงมา คือ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และการดำรงอยู่ (Stay) ตามลำดับ แตกต่างกับกุสุมา (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์ การความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและณุล (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในธุรกิจการบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในธุรกิจการบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมา 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อนโยบายขององค์กร 2) การดำรงอยู่ (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยกับชีวิตการทำงาน มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่กับองค์กรต่อไป 3) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) คือ พนักงานยินดีจะร่วมมือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ และจะใช้ความรู้และทักษะที่ทำงานต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จซึ่งเป็นตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 80.90 โดยมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก ความสุขของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ การงานดีและจิตวิญญาณดี ตามลำดับ แตกต่างกับ อังคณา (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกในระดับสูงด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายได้ร้อยละ 52.9 เช่นเดียวกับ ขนธิชา (2562) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก พบว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและมีความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดีและด้านสังคมดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.90 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 82.20 และกุสุมา (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ ภูธรศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาพบว่า ความสุขของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ การงานดีและจิตวิญญาณดี ตามลำดับ โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อองค์กรต้องทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายดี ผู้บริหาร และคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ควรพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

1. การงานดี ผู้บริหารและงานบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนข้อจำกัดเพื่อรองรับการทำงานให้สะดวกที่สุด ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรแต่ละคน รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) การจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้น (Short Term Contract) ทำงานแบบโปรเจกต์ (Project Base Working) การทำงานแบบรายชิ้นหรือรายวัน (Job Base) ทำงานจากที่ไหนก็ได้บนโลกนี้ (Remote Working) การทำงานแบบแชร์ความสามารถส่วนบุคคล (Talent Sharing) การจ้างฟรีแลนซ์ (Freelance) การจ้างที่ปรึกษา (Consult) เป็นต้น

2. จิตวิญญาณดีผู้บริหารและคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานร่วมกัน และค่านิยมขององค์กร

3. สุขภาพกายดีผู้บริหารและคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดี โดยกำหนดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพกาย เช่น จัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายของบุคลากร การส่งเสริมด้านโภชนาการที่ดี การตรวจสุขภาพเบื้องต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

การศึกษารอบแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมาย คือ มีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น Employee Work Passion ของ The Ken Blanchard Companies (2011) Perspectives เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิเคราะห์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อาจารย์สายพิณ วิไลรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล นายณนทพัทธ นวลนิม ห้วหน้าฝ่ายบริหารกลาง

และทรัพยากรบุคคล และนางปณญาดา สุวรรณมณี เจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำรายงานการวิเคราะห์จาก HAPPINOMETER ออนไลน์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ นายทรงธรรม อีระกุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ และนางโสภิน วัฒนเมธาวี นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานทะเบียน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง และคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ทุกคน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาคุณภาพงานวิจัย พร้อมข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายคน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด จึงขอขอบคุณทุกคนไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ศรีแย้ม. 2563. ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การณศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 96 หน้า.
- ชนธิชา ทองมาก. 2561. อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในภาคตะวันออก. วารสารการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 1(1): 57-76.
- ชาโลมา กองสวัสดิ์. 2563. ความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารวิชาการ ปชมท. 9(3): 83-96.
- นฤมล จิตรเอื้อ. 2561. ความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม.). 24 (พิเศษ): 51-64.
- พัชรทัต จารุทวีผลนกุล ธัญวณ วัทโธ และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. 2563. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น. 2(3): 27-39.
- วันพร เล่าชะยะ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. 2562. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 8(2): 229-239.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภารัตน์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอลดา บุญศิริธนะ และวรรณภา อารีย์. 2555. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. พิมพ์ครั้งที่ 1. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด. กรุงเทพมหานคร. 101 หน้า.
- อนันต์ มณีรัตน์. 2560. ความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 4 (1): 68-90.
- อังคณา คุ่มหมุ่ม่วง. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. 4(2): 52-65.
- AON Hewitt. 2017. Trends in Global Employee Engagement. [Online]. Available: <https://www.aonhewitt.com.au/Home/Resources/Reports-and-research/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement-report>. (Retrieved October, 2019).
- Cowin, L. S., and C. Hengstberger-Sims. 2006. New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. Journal of Nursing Administration. 43 (1): 59-70.
- Farah, M.J. and J.L. McClelland. 1992. Neural network models and cognitive neuropsychology. Psychiatric Annals. 22: 148-153.
- Hewitt Associates. 2009. Engagement and Culture : Engaging Talent in Turbulent Times. [Online]. Available: <https://thinkingpartnersblog.files.wordpress.com/2016/05/hewitt-engagement-and-culture.pdf>. (Retrieved January, 2022).
- Manion J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12): 652-655.
- Sonja Lyubomirsky. 2001. Why Are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-being. American Psychologist. 56(7): 239-249.
- Tzeng, H.-M. 2002. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. International Journal of Nursing Studies. 39: 867-878.