

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

Enhancement of Happiness at Work for the University Staff : A Case Study
of Silpakorn University at Sanamchandra Campus

ซัชชัย กสิวานิชกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 364 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเปรียบเทียบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสุขอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) ควรมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการภายในที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) การจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานหรือการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3) การปรับเปลี่ยนเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 4) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับบุคลากร

* นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณภาควิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Abstract

The main objectives of this research were to workplace happiness levels of the University Staff : A Case Study of Silpakorn University at Sanamchandra Campus. and to compare Personal factors the level of happiness in the workplace University Staff : A Case Study of Silpakorn University at Sanamchandra Campus. The studied sample was 364 employees of Silpakorn University at Sanamchandra Campus. Data were Collected using a questionnaire as a survey tool and then analyzed by a computer program package. Statistical parameters, including percentile, mean, and standard deviation, were determined. Statistical (t-test and One way ANOVA) analysis was conducted at the significant level of .05.

The research findings showed that the overall workplace happiness of the Silpakorn University staff was high in all aspects; namely, society, family and recreation activities, relationship with co-workers and working environment, welfare and job payment, as well as job security and career progress. When the happiness level of the staff was compared based on their different personal factors, such as their age, status, salary, and working period, the findings revealed that the happiness level was significantly different at 0.05. Moreover, some suggestions that could increase the happiness level were reported as follows: 1) The staff should be provided with working out or recreation zones, which could increase their happiness level; 2) Extra activities should be initiated or organized for the staff to exchange their ideas, experiences, and at the same time to strengthen their relationship; 3) The staff payment and general welfare should be adjusted to be at a higher level, which would increase morale and workplace happiness for the staff; and 4) A friendly-working environment should be encouraged to promote both management cooperation and a better relationship among the university staff.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยแนวคิดเกี่ยวกับสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนจะสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมในทุกๆ ด้านอย่างสมดุล บนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติที่เรามีอยู่ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของคนทุกฝ่าย ด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต หากมีการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นสัดส่วนของคนกลุ่มใหญ่ในประเทศแล้วย่อมมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปในปัจจุบัน ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และความสุขในการทำงานการประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความสุข (เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2552)

การสร้างความสุขในที่ทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การทำงานที่สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ หรือการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนทำ หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่าของงานที่เราทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกรับได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549)

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันอุดมศึกษามีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตทุกระดับปริญญาในภูมิภาค ตะวันตกให้มีภูมิปัญญาสูงมีความคิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นในคุณธรรม เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณ และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจุบันประกอบไปด้วย 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตวังท่าพระ วิทยาเขตตลิ่งชัน วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 13 คณะวิชา โดยมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 1,066 คน และเป็นกลไกหลักสำคัญในการผลิตบัณฑิตและเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถไปสู่ตลาดแรงงานได้ต่อไป ขณะนี้มหาวิทยาลัยศิลปากรพบปัญหาการลาออกของพนักงานสูง นับตั้งแต่ พ.ศ.2542 - พ.ศ.2555 มีจำนวนพนักงานลาออกทั้งหมด 462 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของอัตราการรับพนักงานทั้งหมด (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555) ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยหลายประการ ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยศิลปากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ปรับปรุงแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขและการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
2. เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยศิลปากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ปรับปรุงแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อื่นๆต่อไป

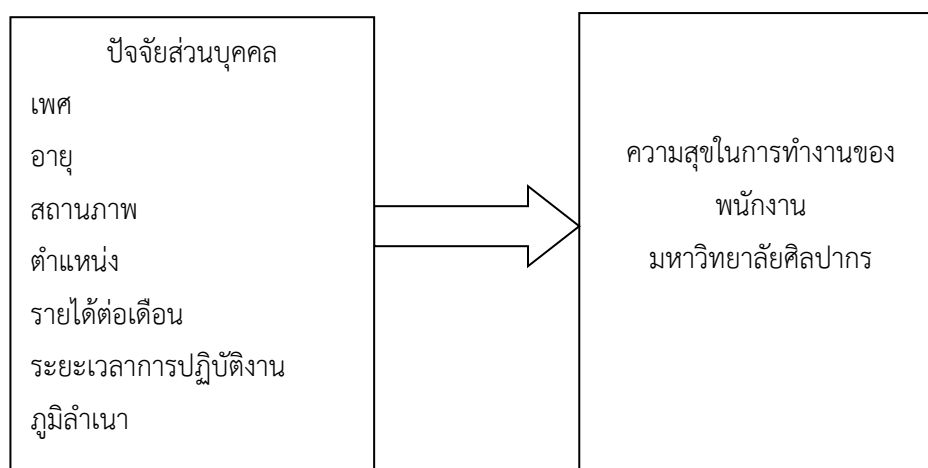
สมมติฐานการวิจัย

พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิสำเนา ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ปรับปรุงให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้แยกตัวแปรสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร



วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 5 คณะ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2555 โดยใช้ประชากรทั้งหมด 364 คน ได้แก่ คณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ปรับปรุงให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภูมิภานา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า(rating scale) 6 ระดับ ให้เลือกตอบ คือ มีความสุขในการทำงานมากที่สุด ถึง ไม่มีความสุข ได้คะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 0 ตามลำดับ ดังนี้

เกณฑ์ 5 หมายถึง มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

เกณฑ์ 4 หมายถึง มีความสุขในการทำงานมาก

เกณฑ์ 3 หมายถึง มีความสุขในการทำงานปานกลาง

เกณฑ์ 2 หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อย

เกณฑ์ 1 หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

เกณฑ์ 0 หมายถึง ไม่มีความสุข

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบของความสุขในแต่ละด้านที่จะนำมาวัดความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2535) ที่ใช้คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด หาค่าด้วย จำนวน 6 ช่วงชั้น

4.18 - 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.34 - 4.17 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.33 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.67 - 2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

0.84 - 1.66 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

0.00 - 0.83 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่มี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณข้อคำถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC > 0.50 ซึ่งค่าต่ำสุด 0.67 และค่าสูงสุดที่ได้ 1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ จากผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน และได้ผลค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถามเท่ากับ 0.985

2. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในแบบสอบถาม ปรับลดข้อคำถามให้กระชับ รวมทั้งปรับการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยอื่นๆ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังคณบดีของทุกคณะวิชาฯ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของแต่ละคณะวิชาทำการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นกลุ่มประชากรที่กำหนดโดยตรง หลังจากนั้นผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.66

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) และสถิติเปรียบเทียบ (T-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีจัดหมวดหมู่ข้อความถี่

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.67 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.33 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 63.03 รองลงมา อายุระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 28.18 มีสถานภาพโสดสูงที่สุด ร้อยละ 52.12 รองลงมา แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 39.70 มีตำแหน่งสายวิชาการสูงที่สุด ร้อยละ 52.42 และตำแหน่งสายสนับสนุน ร้อยละ 47.58 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 -20,000 บาทสูงที่สุด ร้อยละ 38.18 รองลงมา รายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 23.33 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 9 ปี สูงที่สุด ร้อยละ 28.48 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 5 ปี ร้อยละ 25.45 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐมสูงที่สุด ร้อยละ 53.64 รองลงมา ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด อื่นๆ ร้อยละ 32.12

ความสุขในการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ความสุขในการทำงานโดยรวม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม มีระดับความสุขอยู่

ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) รองลงมา ด้านสังคม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสังคม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) รองลงมา ที่ทำงานของท่านมีความสัมพันธ์ เหมือนพี่ เหมือนน้อง มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$) ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน มีระดับความสุขอยู่ในระดับ ($\mu = 3.29$)

2. ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสุขกับครอบครัว มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) รองลงมา มีความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) และไม่มีความเครียดจากเรื่องครอบครัว มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$) ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่มีความเครียดจากการทำงาน และที่ทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับ ($\mu = 2.67$)

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) และมีความสุขและความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$)

4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ได้รับการจ่ายค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลาจากหน่วยงานเหมาะสมถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) รองลงมา ได้รับการจ่ายค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลาจากหน่วยงานตรงเวลา มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากมหาวิทยาลัย ($\mu = 3.32$) พึงพอใจกับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ($\mu = 3.12$) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุงานของท่าน ($\mu = 3.31$) เงินเดือนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และมีความสุขอยู่ในระดับน้อย คือ รู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ ($\mu = 2.07$) มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ($\mu = 2.39$)

5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) รองลงมา โดยรวมมีความสุขในการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) และหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงาน

ในสถานที่เดิมต่อไป มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ($\mu = 3.21$)

ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

1. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีช่วงอายุดังนี้ ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี
3. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีสถานภาพดังนี้ สถานภาพโสด แต่งงานและอยู่ด้วยกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ไม่ได้แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน หม้าย/หย่า/เลิกกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพไม่ได้แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด แต่งงานและอยู่ด้วยกัน
4. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งต่างกัน มีตำแหน่งดังนี้ สายสนับสนุน และสายวิชาการ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งสายวิชาการ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งสายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายสนับสนุน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม มากกว่า พนักงานตำแหน่งสายวิชาการ
5. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีรายได้ดังนี้ 15,000-20,000 บาท 20,000 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 30,001 – 35,000 บาท และ 35,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท

6. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีช่วงอายุดังนี้ไม่ถึง 1 ปี ระหว่าง 1-2 ปี ระหว่าง 3-5 ปี ระหว่าง 6-9 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 9 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยรวม มากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี

7. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผู้วิจัยพบว่าได้ข้อสรุปการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจากข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

1. ควรมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการภายในที่ทำงาน ซึ่งการปรับปรุงสถานที่พักผ่อนในระหว่างเวลาพัก และปรับปรุงภูมิทัศน์เดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้นก็น่าจะเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำได้เหมาะสมที่สุดและส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ เปิดให้มีการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับพนักงานมาก การแสดงออกในพฤติกรรม หรือคำพูดจะมีอิทธิพลและส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อหน่วยงาน รวมถึงในกรณีที่พนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา อาจเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน หรือเกิดจากการขาดภาวะผู้นำที่ดี ขาดทักษะในการบังคับบัญชาไม่ใส่ใจและสอนงาน ขาดการแสดงความรับผิดชอบและโยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น โดยมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาผู้นำที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

3. ควรปรับการเลื่อนขั้น เงินเดือน ตำแหน่ง และการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้เท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยที่มหาวิทยาลัยควรมีการนำข้อมูลของมหาวิทยาลัยอื่นๆ มาเปรียบเทียบและปรับค่าจ้างให้ในระดับเดียวกัน เพราะค่าจ้างถือเป็นองค์ประกอบหลักที่ดึงดูดและจูงใจคนให้ปฏิบัติงานอยู่กับมหาวิทยาลัย รวมถึงเป็นเหตุผลหลักที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานตามและยังเป็นวิธีการรักษาบุคลากรไม่ให้เกิดอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ลดการสูญเสียบุคลากรที่มีอายุงานประสบการณ์และความสามารถสูงในการทำงานให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไป

4. ควรเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง วันลาพักผ่อน ลาป่วย เพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นให้ได้มาตรฐานเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ น่าจะเป็นแนวทาง

ที่จะดำเนินการได้ง่าย โดยเฉพาะสวัสดิการพื้นฐานที่เป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตและสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานในมหาวิทยาลัย

5. ควรปรับสวัสดิการรักษายาบาลและการประกันสังคมให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มหาวิทยาลัยได้มีการปรับสวัสดิการรักษายาบาลโดยทำประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพนักงานแล้ว ในเรื่องประกันสังคมมหาวิทยาลัยอาจรับข้อเสนอแนะในการเพิ่มความคุ้มครองไปเสนอกับสำนักงานประกันสังคมต่อไปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

6. ควรปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตเพราะทำให้ทำงานลำบาก และนำระบบงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน รวมทั้งควรดำเนินการปรับปรุงระบบ WiFi ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตการทำงานปัจจุบัน

7. ควรมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากร มี 4 วิทยาเขต ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเดียวกัน การจัดสมมนาบุคลากรทุกวิทยาเขตเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกัน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน และการติดต่อประสานงานที่รวดเร็วเพิ่มมากยิ่งขึ้น

8. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานจากการทำงานมากกว่าเอกสาร และควรแจ้ง การปรับเปลี่ยน KPI ล่วงหน้า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ KPI เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการที่มหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนระบบการประเมินจากการทำงานจะทำให้ยาก มหาวิทยาลัยควรชี้แจงและเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการทำงาน และให้ความรู้ในการเขียนผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

9. มีการเพิ่มโบนัสประจำปี เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหน่วยงานของรัฐบาลการที่พนักงานขอให้เพิ่มโบนัสประจำปีนั้นทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากโบนัสที่พนักงานจะได้รับมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กร ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยไม่ถึงเกณฑ์ก็จะไม่ได้รับโบนัสในปีนั้นๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน

10. ควรมีการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสรรทุนการศึกษาให้กับพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

11. ควรมีปัจจัยเกื้อหนุนในการค้นคว้าทางวิชาการ และตำราวิชาการที่หลากหลายมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยเกื้อหนุนในการให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และตำราที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างความสุขในการทำงานและค้นคว้าการวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมุติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์” ผลของการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานนั้นสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาทั้งทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ Diener และความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ ซึ่งได้มีการวางกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านสังคมและที่ทำงาน(Happy Society) คือ การมีสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงานที่ดี สามัคคีต่อกัน สภาพแวดล้อมที่ในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปรองดองและสามัคคีต่อกัน และพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความสุขที่ดีทั้ง ภายใจ สังคม และจิตวิญญาณ ดังนั้นองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ องค์กรเองก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรและส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในแต่ละด้านเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสังคม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่ทำงานมีความสัมพันธ์ เหมือนพี่ เหมือนน้อง และสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีระบบการทำงานกันด้วยความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน เอื้อเฟื้อต่อคนในหน่วยงานและผู้เข้ามาติดต่อด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2551) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ทองบุญสง(2556) ผลการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานโดยที่เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ระดับความสุขดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการแลกเปลี่ยนการทำงานระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ มีความสุขกับครอบครัว มีความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน

และไม่มีความเครียดจากเรื่องครอบครัว ทั้งนี้เพราะพนักงานมีครอบครัวที่เข้มแข็ง มีความอบอุ่น และรู้สึกได้ถึง ความมั่นคงของครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) ได้กล่าวว่า ครอบครัวดี คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าครอบครัวเป็นเสมือนภูมิคุ้มกัน ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่มีความเครียด จากการทำงานและที่ทำงาน ระดับความสุขดังกล่าวของพนักงานเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและที่ทำงาน ชี้ให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร รู้สึกเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกตล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงาน ด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความสุข และความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2547) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี(2556) ได้ศึกษาเรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขมากที่สุด** เพราะพนักงานจะรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานหากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน ก็จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ได้รับการจ่ายค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลาจากหน่วยงานเหมาะสมถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด ได้รับการจ่ายค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลาจากหน่วยงานตรงเวลา และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีระเบียบ/ข้อบังคับที่ชัดเจน เกี่ยวกับค่าจ้าง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Locke(1976) ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกัน และมีคุณสมบัติแบบเดียวกัน นอกจากเงินจะสามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพแล้ว เงินยังเปรียบเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของความประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Herzberg (1991) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากมหาวิทยาลัย พึงพอใจกับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและอายุงาน เงินเดือนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และมีความสุขอยู่ในระดับน้อย คือ รู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็น

ภาระ และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตร สุวรรณและคณะ(2552) ได้ศึกษาเรื่องการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่อง เงินเดือนขั้นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินโบนัส สวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ และได้จัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความสุขโดยรวมในการทำงาน และหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานในสถานที่เดิมต่อไป ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ที่มีชื่อเสียงมานาน จึงทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และเมื่อได้รับโอกาสศึกษาต่อพนักงานจึงไม่ย้ายสถานที่ทำงานไปยังที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นตามมา เช่น เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ คือ อาหาร ความต้องการขั้นสูงขึ้นก็จะตามมา คือ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง การได้รับการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ กิตติมา เพรศพิงตระกูล (2549) สรุปถึงความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร บุคคลมีการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา อินตะโต (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการภายในที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานหรือการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย
3. ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

4. ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี และวิทยาเขตตลิ่งชัน
2. ควรศึกษาระดับความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนหรือองค์กรเอกชน
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. 2553. เคล็ดลับสร้างสุขในการทำงาน. จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพ. ฉบับสร้างสุข.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2549. Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน. (Online). <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>, 20 กุมภาพันธ์ 2555.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). 2547. คู่มือชีวิต. กรุงเทพฯ : กองทุนวัฒนธรรม เพื่อการศึกษาและปฏิบัติธรรม.
- พุทธทาสภิกขุ. 2545. การทำนตามแบบพระพุทธเจ้า. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2555. ระบบ MIS มหาวิทยาลัยศิลปากร. (Online). www.su.ac.th, 20 กรกฎาคม 2556.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2556. ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล. (Online). www.pd.su.ac.th, 20 กรกฎาคม 2556.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2551. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เล่ม 125 ตอนที่ 28ก, หน้า 40
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ”
- วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2556) : 509

สุภาวดี ทองบุญส่ง “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด”

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่.2

(พฤษภาคม – สิงหาคม 2556) : 548

สุมิตร สุวรรณและคณะ. 2552. การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย. สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559). (Online).[http://www.nesdb.go.th/](http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395)

Default.aspx?tabid=395, 5 กรกฎาคม 2556.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพมหานคร.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2552. ขอบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทน

อัตราข้าราชการ. 6 กันยายน 2552.

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์. 2552. วิธีการสร้างความสุข.(Online).<http://gotoknow.org/blog/vegie/>

218467, 5 กรกฎาคม 2556.

ภาษาต่างประเทศ

Diener, E. 2000. New direction in Subjective Well – Being: The science of happiness

and Proposal for a national index. The American Psychological Association.

1(2), 34 – 43.

Gray, Roderic. 2007. A Climate of Success. 1st ed. Oxford: Elsevier.

Herzberg, Frederick. 1991. A Harvard Business Review Paperback : Motivation.

Massachusetts: Harvard Business School.

Maslow, Abraham H. 1954. Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.