

แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : คณะ / องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE. CASE STUDY :
FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

นิสาชล ฉัตรทอง¹ กมลพร สอนศรี² จิตรดา อมรวัฒนา³ และวฤณพร นัฐรุจิโรจน์⁴
Nisachon Chatthong¹, Gamolporn Sornsri², Jitlada Ammornwatana³,
and Waruesporn Nutrujiroj⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี ด้านใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านน้ำใจดี ด้านจิตตวิญญานดี ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี อยู่ในระดับ มาก 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมีความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ความเป็นธรรมต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน การขาดความพร้อมในการทำงาน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และ 4) แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม

คำสำคัญ : การจัดการความสุข, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, ปัจจัยส่วนบุคคล

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² อาจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

³ อาจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

⁴ อาจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study happiness in the work of the Faculty of Medical Personnel, Mahidol University 2) to compare the happy workplace classification of the personal factors 3) to study the problems and barriers affecting the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University and 4) to recommend a management approach in the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University.

The results showed that : 1) the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University was evaluated at a moderate level. When considering each side, happy body, happy relaxation, happy family, happy brain were indicated to be at a moderate level and happy heart, happy soul, happy society, happy money, happy work-life were indicated to be at an abundant level. 2) Comparing happy workplace classification of the personal factors, it was observed that gender, age, education level, status, child, job, work status, period of time at work were different affecting happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University. 3) problems and barriers affect the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University, problems and conflicts inside the organization, fairness of a variety of practitioners, the lack of availability of work, a barrier to the practices of work. and 4) A management approach in the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University finds there are projects for building the relationship with the corporate culture, managed environment to work for a living, an assessment system that is fair and reasonable compensation management. barrier the affecting happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University find problem and conflict inside organization, fairness to a variety of practitioners, the lack of availability of work, a barrier to the practices work. 4. A management approach in the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University find there are projects to build ties with the corporate culture, managed environment to work for a living, a rating system that is fair and reasonable compensation management.

Keywords: Management Happy, Happiness at Work, Personnel, Personal Factors

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงการทำงาน คนส่วนใหญ่มองการทำงานว่า เป็นกิจกรรมสำคัญเสมือนเป็นกิจกรรมหนึ่ง

ของชีวิต จนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสุขว่าความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การในทิศทางที่ดี สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ที่ว่า

“ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่อย่างที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ขี้เกียจ ให้รู้จักทำงานเป็นอย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ผลดีเป็นต้น ก็จะทำให้มีความสำเร็จ ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...”

พระราชดำรัสฯ เน้นเรื่องความสุข มีความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและความสุขมีการสอดประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบกายภาพหรือมโนภาพความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีในตนเองเดียวกับแนวคิดของนักจิตวิทยาต่างประเทศ Veenhoven, (1997 : 267-293) มองว่าความสุขเป็นเสมือนการประเมินผลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความชื่นชอบในชีวิตโดยรวมว่ามีระดับความรู้สึกหรือความชื่นชอบเพียงใด ด้วยเหตุผลและมุมมองดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในเรื่องความสุข โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ดังเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติดัชนีที่ 11 (พ.ศ. 2559-2555) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯทำให้เห็นว่าประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ และแผนฯสามารถดำเนินการได้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การภาครัฐและเอกชน เนื่องจากองค์การ ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากปัจจัยตามที่แผนฯ ระบุอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงาน สภาพแวดล้อม ชุมชนโดยรอบ ย่อมรับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น พนักงานหรือบุคลากรขององค์การจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในงานดำรงชีวิตและสามารถดำเนินกิจการงานอย่างผาสุกต่อไป

แนวทางของแผนฯ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตลอดจนสังคมโดยรวม คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างสรรค์องค์การ เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสอดคล้องกับการทำงาน จากการค้นคว้า พบงานวิจัยต่างประเทศชื่อ The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being : A New Model Page and Brodrick, (2009 : 441-458) กล่าวว่า พนักงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การงานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาจากการสังเกตการลาออกและผลงานของพนักงานพบว่าวิธีการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน คือ การแสดงจุดแข็งและการประเมินผลทางจิตวิทยาให้พนักงานทราบเพื่อพนักงานสามารถนำไปบูรณาการและพัฒนาตนเองต่อไป ก่อให้เกิดความสุขของพนักงานที่ดีขึ้น

บทความจาก Harvard Business Review : Happiness and Your Company (Peck, 2011) รายงานมุมมองของบริษัทต่างๆ ที่มีชื่อเสียง เช่น Coca Cola, IKEA, Nesquik, BMW ว่าบริษัทเหล่านี้ มีการปรับตัวตอบสนองกับแนวคิดความสุขมากขึ้น คือ

บริษัทพยายามทำความเข้าใจถึงประโยชน์และความซับซ้อนตลอดจนความน่าสนใจของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าของจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีสอดคล้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การต่อไป ซึ่งเห็นว่าความสุขเข้ามามีบทบาทสำคัญ เป็นนโยบายพัฒนาองค์การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการมุมมองต่างๆ ของบทความและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ไม่ว่าจะเป็น ความสุขทั่วไปหรือความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบปัจจัยที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงาน มีความเหมาะสมต่อการสนับสนุน อีกทั้งพบว่า ปัจจัยนี้มีการศึกษาวิจัยไม่มากนัก คือ ปัจจัยเรื่องการจัดการความสุข

ด้วยเหตุนี้ จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งคำถามและข้อสังเกต ถ้าองค์การมีการจัดการความสุขที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความสุขก็สามารถส่งผลต่อการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การ การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสุข ผู้วิจัยพบงานวิจัยของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และ สมบัติ กุสุมาวลี (2554 : 64) ทำการสร้างโมเดลที่มีชื่อว่า “เป็น-อยู่-คือ” เป็นโมเดลการจัดการความสุข เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลองค์การหลากหลาย 103 องค์การในโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นหนึ่งในโมเดลสำคัญภายใต้โมเดลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุข และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุขอย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรนำมาขยายผลศึกษาต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขอย่าง

เหมาะสมและเป็นทางเลือกให้กับองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงาน

สำหรับเรื่องความสุขในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานวิจัยภายใต้โครงการที่น่าสนใจและดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยตรง ได้แก่ งานวิจัยที่จัดทำโดยสำนักประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัย มหิดล คือ การสร้างเครื่องมือการวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือวัดสุขสภาวะที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง มีแนวคิดเหมือนการนำปรอทวัดความรู้สึกและมีแนวคิดเหมือนการนำปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ โดยสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์การทุกภาคส่วน ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงดา บุญย-ติธณะ และ วรณณภา อารีย์, (2555 : 31-33) โดยมีองค์ประกอบ 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy Work-life) องค์ประกอบ 9 มิติ ของ Happinometer มีความน่าสนใจและเหมาะสมต่อการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานและองค์การอย่างมาก เพราะเครื่องมือมีความครอบคลุมมิติทุกด้านในการเกิดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล เหตุผลที่เลือก คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล เนื่องจากคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์การ โดยดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข ของคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร “มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

พลังผูกพันฉันท์ครอบครัว” เพื่อให้เกิดความสุขในภาพรวมและผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้าน กัน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อและสร้างความสำเร็จขององค์กรตามวัฒนธรรมผูกพันฉันท์ครอบครัวไปพร้อมๆ กัน โดยคณะฯ ได้คำนึงถึงทุนศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิคกล่าวคือการเป็นผู้นำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการออกแบบการสร้างความสุขแบบ Healthy & Smart เพื่อบ่งชี้ถึงรูปธรรมของการวัดความสำเร็จของโครงการรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการผ่อนคลายควบคู่กันไปซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสามารถเป็นแนวทางในการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 ชุด ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความสุขเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมาทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ งานวิจัยบทความ วารสาร เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดข้อคำถามตามแนวความคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัย อยู่ก่อนแล้ว คือแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์และได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องตรงตามประเด็นเนื้อหาและเชื่อถือได้ ซึ่งได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence : IOC) ของสัมภาษณ์พร้อมนำเสนอแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำซึ่งได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่านและผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence : IOC) อยู่ในระดับมากกว่า 0.5

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติทางสังคมศาสตร์ (SPSS : Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจะใช้สถิติ คือ t-test, f-test เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปผล

ผลการวิจัย

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับ Happy Body/สุขภาพดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นั้น ได้แก่ ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ยาเส้น หรือไม่ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน สามารถอภิปรายได้ว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ และทางคณะได้จัดโซนสำหรับผู้ที่สูบบุหรี่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่รบกวนผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นว่าการที่บุคลากรจะมี

สุขภาพที่ดีนั้น ควรมีสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) พบว่าสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ก็ย่อมทำให้ความเครียดลดน้อยลง หรือทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย และข้อคำถามที่ว่าปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีสถานที่ หรือ เวลาในการออกกำลังกาย องค์กรควรมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย โดยควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรพร เชาวปรีชา (2549) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลายดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะเทคนิคการแพทย์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เข้ามาได้อย่างมีสติ บุคลากรสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวรัตน์ เอี่ยม

สำออง (2548) พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพ ช่วย ลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดทำงาน การไปท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจ และสามารถเพิ่มความสุขในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ มากนักซึ่งอาจเป็นเพราะทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการออกหน่วยตรวจสุขภาพในวันเสาร์ และ วันอาทิตย์ทำให้ไม่มีเวลาในการพักผ่อน องค์กรควรมีการเวียนวันหยุดให้บุคลากรที่ทำการออกหน่วยตรวจสุขภาพโดยที่เวียนหน้าที่กันให้มีการหยุดที่ทั่วถึง สอดคล้องกับ นันทิยา โยธา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซัน จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยขององค์การที่มีส่วนต่อความพึงพอใจโดยมองจากความคิดเห็นจะเห็นว่าการคิดเห็นต่อ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่าผลการวิจัยพบว่าทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา โยธา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากนัก ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาที่จะทำกิจกรรมเพื่อสังคม ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Soul/จิตตวิญญานดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่า อาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจิตใจดี มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา ความเสียสละ สามารถควบคุมจิตใจ จัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะ

คติต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ทักษะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบสภาพจิตใจที่ปกติดีนั้นเรียกว่าความสุขและข้อคำถามที่ว่าท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตจะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเกี่ยวกับ Happy Family/ครอบครัว เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ ท่านทำกิจกรรม

(ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวสามารถอธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะจากการเก็บแบบสอบถามพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุดทำให้ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันและมีการพูดคุยทำความเข้าใจกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อปัญญา เก่งการค้า (2550) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับความรัก ความไว้วางใจ และห่วงใยจากครอบครัว จะเป็นผู้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและข้อคำถามที่ว่าท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวเนื่องจากการทำงานในคณะที่มีการทำงานในวันหยุด ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่บุคลากรและครอบครัวสามารถทำร่วมกันได้ โดยการจัดกิจกรรมที่เชิญครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพราะบุคลากรที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านเกี่ยวกับ Happy Society/สังคม เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่าอาจจะเพราะบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเคร่งครัด โดยมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 : 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ อาจจะทำให้ตึงเครียดภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างไม่เต็มที่และข้อคำถามที่ว่า โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเป็นเพราะมีข่าวเกี่ยวกับคดีการลักเล็กขโมยน้อยอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความหวั่นใจ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบรักษาความปลอดภัยของคณะให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูล ทิปะปาล (2550) ได้สรุปจากผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ก็คือสภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่าอาจจะเพราะคณะเทคนิคการแพทย์ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดอบรมในด้านต่างๆ ให้บุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ (2550) เป็นการศึกษาความสุขของบุคลากรศิริราช พบว่า การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1. ระบบงาน 2. การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรจัดการอบรมให้สอดคล้องกับเวลาของบุคลากร เพื่อที่บุคลากรจะได้มีโอกาสในการเข้าอบรมในสิ่งที่ตนเองสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่องานสำเร็จ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก

ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน สามารถอภิปรายได้ว่า อาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดและถูกต้อง มีวินัยในการใช้เงิน บุคลากรที่มีรายได้มากมีความเห็นว่าการผ่อนชำระหนี้สินไม่เป็นภาระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) ได้ศึกษาความสุขและปัจจัยที่ผลต่อความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย การไม่มีหนี้สิน หรือ การมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระ การมีทรัพย์สินไว้ในครอบครอง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและการได้อยู่กับลูก การมีสุขภาพดี การได้อยู่ในชุมชนที่มีความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกันและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและข้อคำถามที่ว่า โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่พอดีกับรายจ่ายแต่มีบุคลากรส่วนมากที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับทำให้เกิดการขัดสนทางการเงินบ้าง ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการอบรมเรื่องการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้เงินให้เป็นระบบแก่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark (1996) ซึ่งได้ศึกษาการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานจากชาวอังกฤษวัยทำงาน จำนวน 9,000 คน พบว่า ร้อยละ 61.3 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อองค์กรปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนให้พวกเขา

ด้านเกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อ

ความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะหน่วยงานจ่ายเงินค่าตอบแทนตรงตามเวลาด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรธร ปุษปาคม (2550) พบว่า ระบบค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจควรคำนึงถึงความเสมอภาค คือ การจ่ายมีความสัมพันธ์กับทักษะความสามารถ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้น ต้องพิจารณาจากระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยุติธรรมและข้อคำถามที่ว่าท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ โดยทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการประเมินเป็นตัวชี้วัดการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจจะมีการเอนเอียงในการให้คะแนน หรือมีเกณฑ์การให้คะแนนที่สูงเกินไปทำให้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์มีจำนวนน้อยที่ได้มีการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่และขึ้นเงินเดือนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มมีพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมี

ความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยที่เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิงเพราะเพศชายจะมีสถานที่และกิจกรรมทำหลังเลิกงาน มีการพบปะสังสรรค์มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล กรรณิกา (2551) ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีสุขภาพที่แข็งแรง มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่การศึกษาต่ำกว่าจะมีความสุขในการ

ทำงานมากกว่าบุคลากรที่การศึกษาสูงกว่า เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีภาระหน้าที่ในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำให้ไม่เครียดกับการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ พิชญ์สินี ดีผลผล(2545) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการสมรส พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพในการสมรสภาพรวมแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่สถานภาพสมรสโสด จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่แต่งงานแล้ว เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสดจะไม่มีภาระในครอบครัว ทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ช่อเพชร วิทยาเวช (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด สมรสหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างรู้จักดำรงชีพอย่างพอเพียง จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมต่างได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านจำนวนบุตร พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามจำนวนบุตร ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ไม่มีบุตรจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีบุตรเพราะบุคลากรที่มีบุตรแล้วจะมีความเครียดในการดูแลบุตร จะต้องทุ่มเทให้กับบุตรในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์ และคณะ (2541) ที่พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุตรมีผลต่อคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือ มีบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีบุตรมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ดังนั้น ตัวแปรนี้จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ทำงานสำนักงานมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานด้านอื่นเพราะบุคลากรที่ทำงานสำนักงานไม่ต้องออกหน่วยไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ซึ่งสอดคล้องกับ กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตนถนัด ชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการจ้างงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความมั่นคง และสวัสดิการที่มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ กรุน โบม (1987) ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำโรงงานหรือเป็นพนักงานประจำสำนักงานต่างได้รับการ

ปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนสภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานภาพรวมแตกต่างกันบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าเพิ่งเริ่มทำงานจะยังไม่มีความเครียดที่สะสมในการทำงาน จะยังไม่เจอภาวะกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพรัตน์ อารยพัฒน์กุล (2543) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ประสบการณ์ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในองค์กรและในด้านการได้รับสวัสดิการขององค์กร

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรพบว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับทุกองค์กรแยกจากกันไม่ได้

1. ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งการทำงานกับบุคคลอื่นย่อมต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เพราะโดยพื้นฐานในชีวิตของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ของ Lewis A. Coser เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้ง ที่

มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดเกลาทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน Coser มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามหาการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ 2. ความเป็นธรรมชาติต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในคณะเทคนิคการแพทย์ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการประเมิน การให้คำตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ ทำให้บุคลากรบางคนมีความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย ฉันทลาภ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า นโยบายการบริหารจัดการ การติดตามงานของหัวหน้างาน และความมั่นคงในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น จึงควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้น 3. การขาดความพร้อม ไม่มีความรู้ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ยังไม่เพียงพอกับงานที่มีอยู่ ซึ่งทำให้งานล่าช้า และบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุ สนิธิ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและการตรวจสอบความถูกต้องด้านเอกสารเป็นไม่ถูกต้องซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน 4. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ยังขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันอันเนื่องจาก คณะเทคนิคการแพทย์ มีสถานที่ตั้ง อยู่ 2 แห่งทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมโยงถึงกัน ไม่ค่อยได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาอย่างเป็นมิตรรวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้ความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป อาจจะทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเลยทำให้เกิดความขัดแย้ง

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรพบว่าตัวชี้วัดแห่งองค์กรที่มีความสุขมีปัจจัยที่สำคัญแห่งความสุขของทุกองค์กร คือ “มนุษย์” หรือ “บุคลากร” ที่ปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงาน และสถานที่ตามที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้ใช้ทักษะเพื่อปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ให้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้และองค์ ประกอบสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีความสุข คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างแรงจูงใจบุคลากรโดยการจัดสถานที่ จัดบรรยากาศ และจัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน จัดสวัสดิการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มนตรี แก้วดวง (2552) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า การรับรู้ว่าการได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์การให้น่าอยู่ จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานในโอกาสต่างๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายสายงานมีการจัดทีมบริการที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งกระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการพัฒนาทำให้เกิดคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น

2) ควรจัดระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผลการประเมินจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงการต่ออายุงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดียิ่งขึ้น

3) ในกรณีที่มีบุคลากรได้รับรางวัลจากผลงานที่ปฏิบัติควรได้รับการยกย่องชมเชยผ่านสื่อต่างๆ ของคณะขออย่างรวดเร็วคือเว็บไซต์จุฬาสาร โพสต์เตอร์แสดงความยินดีเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯ รับทราบในกรณีของงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยที่ดีคณะฯ ควรมีการให้เงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยตามระดับคุณภาพของวารสารดังระบุในโครงการทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ นอกจากนี้โครงการในระดับคณะฯ ตามแผนกลยุทธ์ที่บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นควรมีกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบโครงการในแต่ละด้านมีการติดตามความก้าวหน้าในที่ประชุมกรรมการประจำส่วนงานเมื่อครบกำหนดเวลาของโครงการควรมีการประเมินประสิทธิภาพโครงการโดยผู้บริหารและมีการให้รางวัลยกย่องชมเชยกับโครงการที่ได้รับตัดสินว่ามีผลการดำเนินการที่ดีในการสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

4) ควรจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรหลายรูปแบบโดยครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มส่วนสวัสดิการอื่นเป็นไปตามสิทธิ์ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล

5) ควรมีช่องทางรับฟังข้อคิดเห็นและข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์ผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นและผ่านช่องทางเวทีการเดินสายพบปะบุคลากรของผู้บริหารรวมถึงการรับข้อร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ เป็นสมาชิกในคณะอนุกรรมการของมหาวิทยาลัยด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.** (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

นภดล กรรณิกา. (2549). การศึกษาแนวโน้มดัชนี
ความสุขมวลรวมของประชาชน
ภายในประเทศ : กรณีศึกษา ตัวอย่าง
ประชาชนใน 18 จังหวัดของประเทศ.
กรุงเทพ : วิทยาลัยอัสสัมชัญ.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่
สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล).

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการ
ทำงานของพนักงานบริษัท เฟสบุ๊ก
จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษา
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงาน
อย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษา
ภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์
จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา
บุญย-ติธนะ และวรรณณา อารีย์.
(2555). คู่มือการวัดความสุขด้วย
ตนเอง. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร
และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

สมบัติ กุสุมาวสี. (2554). 102 องค์กรหลากหลาย =
Happy workplaces. กรุงเทพฯ : ศูนย์
สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ .ศ.

2555-2559). สืบค้นเมื่อ วันที่ 19
พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับ
ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).