

## แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : คณะ / องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

### A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE. CASE STUDY :

#### FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

นิศาชล ฉัตรทอง<sup>1</sup> กมลพร สอนศรี<sup>2</sup> จิตรดา ออมรัตนาน<sup>3</sup> และวนัชสพร ณัฐรุจิโรจน์<sup>4</sup>  
Nisachon Chatthong<sup>1</sup>, Gamolporn Sornsri<sup>2</sup>, Jitlada Ammornwatana<sup>3</sup>,  
and Waruesporn Nutrujiroj<sup>4</sup>

#### บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี ด้านไฟร์ดี อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการทำงาน ดี อยู่ในระดับ มาก 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมีความแตกต่างกันส่วนลดต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3) ปัจจัยทางและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบร้า ปัจจัย ความขัดแย้งภายในองค์กร ความเป็นธรรมต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน การขาดความพร้อมในการทำงาน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และ 4) แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม

**คำสำคัญ :** การจัดการความสุข, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, ปัจจัยส่วนบุคคล

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชaprัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชaprัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชaprัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>4</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชaprัชศาสตร์ 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 ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสุขว่า ความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การใน ทิศทางที่ดี สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนา ประเทศได้ในอนาคต สอดคล้องกับพระราชนิรันดร์ส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสระบุรี ที่ว่า

“ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือ ความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือความสำเร็จนั้น ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุข หรือความสำเร็จได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่อยากที่จะ เหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ขี้เกียจ ให้รู้จักว่างานเป็น อย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ผลดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสำเร็จ ร่างกายและจิตใจ จะแข็งแรงพร้อมกัน...”

พระราชนิรันดร์สฯ เน้นเรื่องความสุข ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการ ทำงานและความสุขมีการสอดประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นรูปแบบการภาพหรือมโนภาพความสุขสามารถ สร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีในทำนองเดียวกับ แนวคิดของนักจิตวิทยาต่างประเทศ Veenhoven, (1997 : 267-293) มองว่าความสุขเป็นส่วนของการ ประเมินผลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความชื่นชอบ ในชีวิตโดยรวมว่ามีระดับความรู้สึกหรือความชื่น ชอบเพียงใด ด้วยเหตุผลและมุ่งมองดังกล่าว ทำให้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในเรื่องความสุข โดยเฉพาะ ความสุขในการทำงาน ดังเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2559-2555) มุ่งพัฒนา ประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือ กับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนา อย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วย ความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, (2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯ ทำให้เห็นว่า ประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็น แนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ และแผนฯ สามารถ ดำเนินการได้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน องค์การภาครัฐและเอกชน เนื่องจากองค์การ ส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อันเนื่อง มาจากปัจจัยตามที่แผนฯ ระบุอย่างต่อเนื่อง เมื่อ องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงาน สภาพแวดล้อม ชุมชนโดยรอบ ย่อมรับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น พนักงานหรือบุคลากรขององค์การจึงต้อง ปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในงาน ดำเนินชีวิตและสามารถดำเนินกิจการงานอย่างผาสุก ต่อไป

แนวทางของแผนฯ และสภาพสังคมที่ เปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อวงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตลอดจนสังคมโดยรวม คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างสรรค์ องค์การ เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสอดคล้องกับการทำงาน จากการค้นคว้า พบ งานวิจัยต่างประเทศชื่อ The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being : A New Model Page and Brodrick, (2009 : 441-458) กล่าวว่า พนักงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อความ เป็นอยู่ที่ดีขององค์การงานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาจากการ สังเกตการลาออกและผลงานของพนักงานพบว่า วิธีการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน คือ การแสดงจุดแข็งและการประเมินผลทางจิตวิทยาให้ พนักงานทราบเพื่อพนักงานสามารถนำไปบูรณาการ และพัฒนาตนเองต่อไป ก่อให้เกิดความสุขของ พนักงานที่ดีขึ้น

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

บริษัทพะยอมทำเข้าใจถึงประโยชน์และความซับซ้อนตลอดจนความน่าสนใจของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าของจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีสอดคล้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การต่อไป ซึ่งเห็นว่าความสุขเข้ามายืนหนาที่สำคัญ เป็นนโยบายพัฒนาองค์การเพื่อขึ้นอยู่่างต่อเนื่อง จากการมุ่งมองต่างๆ 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 กุสุมารลี (2554 : 64) ทำการสร้างโมเดลที่มีชื่อว่า “เป็น-อยู่-คือ” เป็นโมเดลการจัดการความสุข เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลองค์การหลากหลาย 103 องค์การในโครงการพัฒนาองค์ความสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนารัฐยกรัฐมนตรี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นหนึ่งในโมเดลสำคัญภายใต้โมเดลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุข และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุขอย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรนำมาขยายผลศึกษาต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขอย่าง

เหมาะสมและเป็นทางเลือกให้กับองค์การในการสร้างความสุขในการทำงาน

สำหรับเรื่องความสุขในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานวิจัยภายใต้โครงการที่น่าสนใจและดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยตรง ได้แก่ งานวิจัยที่จัดทำโดยสำนักประชากรศาสตร์และสังคมมหาวิทยาลัย มหิดล คือ การสร้างเครื่องมือการวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือวัดสุขสภาวะที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง มีแนวคิดเหมือนการนำปอร์โตรัดความรู้สึกและประสบการณ์ โดยสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์กร ทุกภาคส่วน ศิรินันท์ กิตติสุขสกิต, กาญจนा ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จารัสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตานุณย์-ตีรณะ และ วรรณณภา 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) ไฟร์ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work-life) องค์ประกอบ 9 มิติ ของ Happinometer มีความน่าสนใจและเหมาะสมต่อการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานและองค์กร อย่างมาก เพราะเครื่องมือมีความครอบคลุมมิติทุกด้านในการเกิดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : คณะเทคโนโลยีแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล เหตุผลที่เลือก คณะเทคโนโลยีแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นจากคณะเทคโนโลยีแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์การ โดยการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข ของคณะเทคโนโลยีแพทย์ ได้ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร “มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

พัลส์ผู้พันธุ์ครอบครัว” เพื่อให้เกิดความสุขในภาพรวมและผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้าน กัน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อและสร้างความสำเร็จขององค์กรตามวัฒนธรรมผู้พันธุ์ครอบครัวไปพร้อมๆ กัน โดยคณาฯ ได้ดำเนินถึงทุนศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค กล่าวคือการเป็นผู้นำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการออกแบบการสร้างความสุขแบบ Healthy & Smart เพื่อบรรลุถึงการวัดความสำเร็จของโครงการรวมถึงการสร้างบรรยักษ์ที่เอื้อต่อการพ่อนคลายควบคู่กันไปซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อคณาฯ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสามารถเป็นแนวทางในการวางแผนการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณาฯ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้วยตัวแปรและส่วนบุคคล
- เพื่อศึกษาปัจจัยและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณาฯ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณาฯ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคณาฯ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 ชุด ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความสุข เป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูล เพื่อมาทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดข้อคำถามตามแนวความคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัย อยู่ก่อนแล้ว คือแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์และได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องตรงตามประเด็นเนื้อหาและเชื่อถือได้ ซึ่งได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้สูญเสียราย อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence : IOC) ของสัมภาษณ์พร้อมนำเสนองาน แนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำซึ่งได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 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

จากการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถน้ำใจปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับ Happy Body/สุขภาพดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นั้น ได้แก่ ปัจจุบัน ท่านสูบบุหรี่/ บุหรี่/ ยาเส้น หรือไม่ปัจจุบันท่าน ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน สามารถอภิปรายได้ว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ และทางคณะได้จัดโขนสำหรับผู้ที่สูบบุหรี่เป็นสัด เป็นส่วนทำให้ไม่รบกวนผู้อื่นได้สูบบุหรี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นว่าการที่บุคลากรจะมี

สุขภาพที่ดีนั้น ควรมีสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตกมพล พันธุ์เพ็ง (2547) พบว่าสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์ ก็ย้อมทำให้ความเครียดลดน้อยลง หรือทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย และข้อคำถามที่ว่าปัจจุบัน ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีสถานที่ หรือ เวลาในการออกกำลังกาย องค์กร ควรมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย โดยควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนตสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรพร เช华ปรีชา (2549) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลายดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง พิงเพลง ซื้อปั้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นพระบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะเทคนิคการแพทย์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เข้ามาได้อย่างมีสติ บุคลากรสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอจะกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวรัตน์ เอี่ยม

สำ羌 (2548) พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพ ช่วยลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดทำงาน การไปท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจ และสามารถเพิ่มความสุขในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี และข้อความที่ว่าโดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซื้อปั๊ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ มากนักซึ่งอาจเป็นพารา傍ทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการออกหน่วยตรวจสุขภาพในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ทำให้ไม่มีเวลาในการพักผ่อน องค์กรรวมมีการเวียนวันหยุดให้บุคลากรที่ทำการออกหน่วยตรวจสุขภาพโดยที่เวียนหน้าที่กันให้มีการหยุดที่ทั่วถึง สองคลังกับ นันทิวา โยรา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซัน จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยขององค์การที่มีส่วนต่อความพึงพอใจโดยมองจากความคิดเห็นจะเห็นว่า ความคิดเห็นต่อ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี เมื่อพิจารณาจากข้อความจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจ ต่อผู้ที่สำนึกริด โดยรวมแล้วท่านท่านนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า อาจจะเป็นพระบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจิตใจดี มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา ความเสียสละ สามารถควบคุมจิตใจ จัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสองคลังกับงานวิจัย ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนค

สองคลังกับงานวิจัยของ นันทิวา โยรา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพิสท์ดรรค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบร่วมกับงานที่มีความสุขจะต้องอยู่บนพื้นฐาน องค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่และข้อความที่ว่าโดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากนัก ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมเพื่อสังคม ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแล องค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรสองคลังกับงานวิจัยของ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Soul/จิตวิญญาณดี เมื่อพิจารณาจากข้อความจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ได้แก่ โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจ ต่อผู้ที่สำนึกริด โดยรวมแล้วท่านท่านนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า อาจจะเป็นพระบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจิตใจดี มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา ความเสียสละ สามารถควบคุมจิตใจ จัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสองคลังกับงานวิจัย ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนค

คติต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบสภานิติที่ปกติเด็นเรียกว่าความสุขและข้อคำนวณที่ว่าท่านท่านนำร่องศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคนละเทคนิค การแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำนำร่องศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน ทำให้บุคลากรคนละเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตและความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมารธในการทำงาน รู้จักเอื้อเพื่อเพื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมศิริ 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 ดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำนวณจากผลการวิจัยพบว่า บุคคลากร คณิตศาสตร์ แพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ ท่านทำกิจกรรม

(ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื้อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวสามารถอภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะจากการเก็บแบบสอบถามพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้อ่ายกับครอบครัวในวันหยุดทำให้ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันและมีการพูดคุยทำความเข้าใจกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อปัญญา เก่งการค้า (2550) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับความรัก ความไว้วางใจ และห่วงใยจากครอบครัว จะเป็นผู้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและข้อคำนวณที่ว่าท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว อธิบายได้ว่า บุคลากรคนละเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวเนื่องจากการทำงานในคณะที่มีการทำงานในวันหยุด ทำให้บุคลากรคนละเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่บุคลากรและครอบครัวสามารถทำร่วมกันได้ โดยการจัดกิจกรรมที่เชิญครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อบุคลากรที่มีครอบครัวที่อยู่อุ่นและมั่นคงยิ่งมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านเกี่ยวกับ Happy Society/สังคมดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำนวณจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากร

คณฑ์เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะบุคลากร คณฑ์เทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเคร่งครัด โดยมีความรักและสามัคคีกัน อีกที่เพื่อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณักร์ เนื่องประเสริฐ (2548 : 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ อาจจะทำให้ดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างไม่เต็มที่และข้อคิดเห็นที่ว่า โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณฑ์เทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีความมั่นใจในความปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเป็นเพราะมีข่าวเกี่ยวกับคดีการลักลิขิโนยน้อยอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความหวั่นไหว ทางคณฑ์เทคนิคการแพทย์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเขื่อมั่นในระบบรักษาความปลอดภัยของคณฑ์ให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูล ทีปะปาล (2550) ได้สรุปจากผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ก็คือ สภาพที่ทำงานมีความสะอาดสวยงาม มีความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Brain/ไฟรูดี เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็นจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณฑ์เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ/ศูนย์งาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะคณฑ์เทคนิคการแพทย์ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดอบรมในด้านต่างๆ ให้บุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณฑ์ (2550) เป็นการศึกษาความสุขของบุคลากรศิริราช พบว่า การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1. ระบบงาน 2. การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อคิดเห็นที่ว่า โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณฑ์เทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสนใจไฟรูดีที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ ทางคณฑ์เทคนิคการแพทย์ควรจัดการอบรมให้สอดคล้องกับเวลาของบุคลากร เพื่อที่บุคลากรจะได้มีโอกาสในการเข้าอบรมในสิ่งที่ตนเองสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่องานสำเร็จ

ด้านเกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็นจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณฑ์เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับมาก

ได้แก่ ท่านรู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย ทั้งหมดในแต่ละเดือน สามารถอภิปรายได้ว่า อาจจะเป็นพระบุคลากรคนนี้เทคนิคการแพทย์ ได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดและถูกต้อง มีวินัยใน การใช้เงิน บุคลากรที่มีรายได้มากมีความเห็นว่าการ ผ่อนชำระหนี้สินไม่เป็นภาระ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศรศินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) ได้ ศึกษาความสุขและปัจจัยที่ผลต่อความสุขของ ผู้สูงอายุในจังหวัดชัยนาท พบร่วม ระดับความสุข ขั้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย การไม่มีหนี้สิน หรือ การมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระ การมีทรัพย์สินไว้ ในครอบครอง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและการได้อยู่กับลูก การมีสุขภาพดี การได้อยู่ในชุมชนที่มี ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ช่วยเหลือกันและมีความ ปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สินและข้อคำถามที่ว่า โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย ทั้งหมดในแต่ละเดือน ทั้งนี้อาจเป็นพระบุคลากร คนนี้เทคนิคการแพทย์ได้รับค่าตอบแทนในจำนวน ที่พอดีกับรายจ่ายแต่ไม่บุคลากรส่วนมากที่มี ค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับทำให้เกิดการขัดสนทาง การเงินบ้าง ทางคนนี้เทคนิคการแพทย์ควรมีการ อบรมเรื่องการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้เงินให้ เป็นระบบแก่บุคลากรของคนนี้เทคนิคการแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark (1996) ซึ่งได้ ศึกษาการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานจากชาว อังกฤษวัยทำงาน จำนวน 9,000 คน พบร่วม ร้อยละ 61.3 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานเพิ่ม มากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อองค์กรปรับขึ้นอัตรา ค่าตอบแทนให้พกว่าเข้า

ด้านเกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี เมื่อพิจารณาจากข้อ คำถามจากผลการวิจัย พบร่วม บุคลากรคนนี้เทคนิค การแพทย์ มหาวิทยาลัยหิดล มีความคิดเห็นต่อ

ความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ได้แก่ความ ถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่าน ได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ความต้องเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจาก องค์กรของท่านเป็นอย่างไร ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขั้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า อาจเป็นพระบุณฑุ์งานจ่ายเงินค่าตอบแทนตรง ตามเวลาด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สโตร์ ปุ่ป่ากม (2550) พบร่วม ระบบ ค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจควรคำนึงถึงความเสมอ ภาค คือ การจ่ายมีความสัมพันธ์กับทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้น ต้องพิจารณาจาก ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยุติธรรมและข้อกำหนด ที่ว่าท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขั้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความ เหมาะสมหรือไม่ โดยทางคนนี้เทคนิคการแพทย์มีการ ประเมินเป็นตัวชี้วัดการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจจะมีการเอนเอียงในการให้คะแนน หรือมีเกณฑ์ การให้คะแนนที่สูงเกินไปทำให้บุคลากรของคนนี้ เทคนิคการแพทย์มีจำนวนน้อยที่ได้มีการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่และขึ้นเงินเดือนซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มืออธิพล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มมี พฤติกรรมการลาອอกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต ซึ่งผลการศึกษา พบร่วม คุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมใน การทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มืออธิพล ต่อความพึงพอใจในงาน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อ เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบร่วม ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมี

ความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย มหิดล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบร่วมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศภาพรวมแตกต่างกันพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยที่เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายจะมีสถานที่และกิจกรรมทำหลังเลิกงาน มีการพบปะสังสรรค์มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนกกดล กรณีกา (2551) ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบร่วมว่า เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบร่วมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุภาพรวมแตกต่างกัน พบร่วมกับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีสุขภาพที่แข็งแรง มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกกดล รอดดีเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษา พบร่วมว่า อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมแตกต่างกัน พบร่วมว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่การศึกษาต่ำกว่าจะมีความสุขในการ

ทำงานมากกว่าบุคลากรที่การศึกษาสูงกว่า เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีภาระหน้าที่ในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำให้ไม่เครียดกับการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ พิชญ์สินี ดี ผลิผล (2545) ที่พบร่วมว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการสมรส พบร่วมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพในการสมรสภาพรวมแตกต่าง พบร่วมว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่สถานภาพสมรสโสด จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่แต่งงานแล้ว เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสดจะไม่มีภาระในครอบครัว ทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ช่อแพร วิทยาเวช (2547) ที่พบร่วมว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโรงพยาบาลในอุตสาหกรรมในอาเภอประดแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด สมรสหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างรู้จักธรรมซึ่งพอย่างพอเพียง จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ประกอบการโรงพยาบาลอุตสาหกรรมต่างได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านจำนวนบุตร พบร่วมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามจำนวนบุตร ภาพรวมแตกต่างกัน พบร่วมว่า บุคลากรที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ไม่มีบุตรจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีบุตร เพราะบุคลากรที่มีบุตรแล้วจะมีความเครียดในการดูแลบุตร จะต้องทุ่มเทให้กับบุตรในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ มหานิรันดร์ และคณะ (2541) ที่พบร่วมว่าตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุตรมีผลต่อคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพนักงานโรงพยาบาล

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

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิค การแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน ภาพรวม แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ทำงานสำนักงานจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานด้านอื่น เพราะบุคลากรที่ทำงานสำนักงานไม่ต้องออกหน่วยไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ซึ่งสอดคล้องกับ กรณฑ์ รัตน์ ดาวรประเสริฐ (2551) ที่พบร่วมกับ ปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตันตนด้วยงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการจ้างงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความมั่นคง และสวัสดิการที่มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ กรุน โนม (1987) ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่จำเป็นพนักงานประจำโรงงาน หรือเป็นพนักงานประจำสำนักงานต่างได้รับการ

ปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนสภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงาน พบร่วมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิค การแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานภาพรวม แตกต่างกันบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าเพิ่งเริ่มทำงานจะยังไม่มีความเครียดที่สะสมในการทำงาน จะยังไม่เจอกวาระกดดันในการทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับ นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2543) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้น ประสบการณ์ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้าน สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรและในด้านการได้รับสวัสดิการขององค์กร

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบร่วมกับ ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับทุกองค์กร แยกจากกันไม่ได้

1. ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งการทำงานกับบุคคลอื่นย่อมต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เพราะโดยพื้นฐานในสังคมของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ของ Lewis A. Coser เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้ง ที่

มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดเกลາทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคม กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างกันมีความขัดแย้ง ทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรู อยู่ด้วยกัน Coser มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสามารถในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามทำการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเข้าได้ 2. ความเป็นธรรม ต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในคณฑ์เทคนิคการแพทย์ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการประเมิน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ ทำให้บุคลากรบางคนมีความห้อแท้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย ฉันทลักษ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า นโยบายการบริหารจัดการ การติดตามงานของหัวหน้างาน และความมั่นคงในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น จึงควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้น 3. การขาดความพร้อม ไม่มีความรู้ ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ยังไม่เพียงพอ กับงานที่มีอยู่ ซึ่งทำให้งานล่าช้า และบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุ สิณี (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดพะยอม ที่มีความต้องการที่จะให้เกิดความ

พบร่วมกับความรู้ความเข้าใจในงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและการตรวจสอบความถูกต้องด้านเอกสารเป็นไม่ถูกต้องซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน 4. ขาดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้บุคลากรของคณฑ์เทคนิคการแพทย์ ยังขาดมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันอันเนื่องจาก คณฑ์เทคนิคการแพทย์ มีสถานที่ตั้งอยู่ 2 แห่งทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมโยงกัน ไม่ค่อยได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนอย่างเป็นมิตรรวมไปถึงการได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้ความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป อาจจะทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเลยทำให้เกิดความขัดแย้ง

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณฑ์เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบว่าตัวชี้วัดแห่งองค์กรที่มีความสุขมีปัจจัยที่สำคัญ แห่งความสุขของทุกองค์กร คือ “มนุษย์” หรือ “บุคลากร” ที่ปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงาน และสถานที่ตามที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้ใช้ทักษะเพื่อปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ให้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ และองค์ ประกอบสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีความสุข คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคณฑ์เทคนิคการแพทย์มีการสร้างแรงจูงใจบุคลากรโดยการจัดสถานที่ จัดบรรยากาศ และจัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความ ให้บ้าเบนนี้จัดการ ร่วมกับบุคลากร ให้สามารถทำงาน จัดสวัสดิการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มนตรี แก้วดวง (2552) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบร่วมกับการรับรู้ว่า องค์การได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์การให้น่าอยู่ จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหาร คณะ เทคนิค การแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดดนตรีนโยบายการเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ โดยเป็นการยกยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานในโอกาสต่างๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายสายงาน มีการจัดทีมบริการที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งกระบวนการตั้งกล่าวนำเสนอไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม รับผิดชอบในงาน มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการพัฒนางานให้เกิดคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น

2) ควรจัดระบบการประเมินที่เป็นธรรม และการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผลการประเมินจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงการต่ออายุงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมของคณะ เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดียิ่งขึ้น

3) ในกรณีที่มีบุคลากรได้รับรางวัลจากผลงานที่ปฏิบัติควรได้รับการยกย่องชมเชยผ่านสื่อต่างๆ ของคณะฯ อย่างรวดเร็วคือเว็บไซต์ จุลสาร โพสต์อิร์ แสดงความยินดีเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯ รับทราบในกรณีของงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยที่ดีคณะฯ ควรมีการให้เงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยตามระดับคุณภาพของวารสารดังระบุในโครงการทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ นอกจากนี้โครงการในระดับคณะฯ ตามแผนกลยุทธ์ที่บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นควรมีกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบโครงการในแต่ละด้านมีการติดตาม ความก้าวหน้าในที่ประชุมกรรมการประจำส่วนงานเมื่อครบกำหนดเวลาของโครงการควรจะมีการประเมินประสิทธิผลโครงการโดยผู้บริหารและมีการให้รางวัลยกย่องชมเชยกับโครงการที่ได้รับตัดสินว่ามีผลการดำเนินการที่ดีในการสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

4) ควรจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรหลายรูปแบบโดยครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ส่วนสวัสดิการอื่นเป็นไปตามสิทธิ์ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล

5) ควรมีช่องทางรับฟังข้อคิดเห็นและข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์ผ่านกงล่องและแสดงความคิดเห็นและผ่านช่องทางเว็บ การเดินสายพบปะบุคลากรของผู้บริหารรวมถึงการรับข้อร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ เป็นสมาชิกในคณะอนุกรรมการของมหาวิทยาลัยด้วย

### เอกสารอ้างอิง

กรณีการ เนื่องประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวด ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนคินทร์วิโรฒ).

นงดล กรณิกา. (2549). การศึกษาแนวโน้มดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชน  
ภายในประเทศ : กรณีศึกษา ตัวอย่าง  
ประชาชนใน 18 จังหวัดของประเทศไทย.  
กรุงเทพ : วิทยาลัยอัสสัมชัญ.  
นภัชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่  
สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยมหิดล).  
นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ. (2552). ความสุขในการ  
ทำงานของพนักงานบริษัท เฟิล์ทดรัก  
จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษา  
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).  
รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงาน  
อย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษา  
ภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารานิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).  
ศิรินันท์ กิตติสุขสอดิศ, กาญจนा ตั้งชลทิพย์, สุวรรต  
จรัสสิทธิ์, เนตริมพล สายประเสริฐ, พอต้า  
บุณย-ตีรณะ และวรรณณภา อารีย์.  
(2555). คู่มือการวัดความสุขด้วย  
ตนเอง. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร  
และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.  
สมบัติ กุสุมาวี. (2554). 102 องค์กรหลักสุข =  
Happy workplaces. กรุงเทพฯ : ศูนย์  
สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนา  
เศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.

2555-2559). สีบคันเมื่อ วันที่ 19  
พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>  
อภิชาต ภู่พาณิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).