

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 220 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 142 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS ในการคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่า t-test และค่า F-test ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสรุปภาพรวมได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือนพักอาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว ระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยในจำนวนที่เท่ากัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตเดินทางมาโดยรถสวัสดิการมากที่สุด

2. ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผู้ศึกษาได้แบ่งตามดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านอื่น ๆ ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 7 องค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามลำดับของค่าเฉลี่ยของทัศนคติจากลำดับมากไปหาลำดับน้อย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในลำดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองมากที่สุด ลำดับรองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยเฉพาะมีความเห็นในประเด็นเกี่ยวกับอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวกมากที่สุด ลำดับต่อมาด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากที่สุด ลำดับต่อมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นการไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลามากที่สุด ลำดับต่อมาด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำมากที่สุด ลำดับต่อมาด้านนโยบายและการบริหาร โดยเฉพาะประเด็นในเรื่องความต้องการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากที่สุด และในลำดับสุดท้ายด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้นมีส่วนช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมากที่สุด

3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลการศึกษาในเรื่องระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผู้ศึกษาได้แบ่งตามดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากระดับความสุขในการทำงานตามลำดับมากไปหาลำดับน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ลำดับมากที่สุด ลำดับรองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ลำดับต่อมาด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ลำดับต่อมาด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ลำดับต่อมาด้านนโยบายและการบริหาร ลำดับต่อมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ และลำดับสุดท้ายด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวนร้อยละ 93.0 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก และร้อยละ 1.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับน้อย

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ในการศึกษาความแตกต่างของตัวแปรที่ได้ศึกษา ระหว่างข้อมูลทั่วไปด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ ศูนย์รังสิต และการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต กับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” นั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ระดับนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายด้านสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกและลดผลกระทบต่อบุคลากรในการย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต
2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายที่ทำให้เกิดการตอบสนองต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการบริหารที่ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น
4. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการติดตามและประเมินผลนโยบายการย้ายบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานที่ท่าพระจันทร์แต่ได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตเพื่อจะได้นำผลของการประเมินที่ได้มาปรับปรุงและสนับสนุนการพัฒนาระบบในการขยายการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระดับปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเพิ่มรถสวัสดิการสำหรับบริการรับส่งบุคลากรและจำนวนห้องพักเพื่อรองรับต่อการขยายการเรียนการสอนมายังศูนย์รังสิต
2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรเพิ่มพื้นที่และเปิดให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายในด้านที่อาจเกิดผลกระทบต่อบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายได้แสดงความคิดเห็นเพื่อบอกถึงความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคลากรให้น้อยที่สุด
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรมีแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายในการขยายการเรียนการสอนมาศูนย์รังสิตที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ให้นโยบายการขยายการเรียนการสอนมายังศูนย์รังสิตเกิดผลในเชิงการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนได้เร็วมากขึ้น
4. มหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและตอบสนองต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมวันสงกรานต์ เป็นต้น อย่างนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยประเมินผล (Evaluative Method) เพื่อประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างท่าพระจันทร์และศูนย์รังสิต
2. ควรมีการศึกษาเพื่อใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ และบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยเพื่อการวิเคราะห์คุณภาพรวมและความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในนโยบายและการบริหารของมหาวิทยาลัย เพราะจากผลการศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อนโยบายและการบริหารของมหาวิทยาลัย