

แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะ/องค์กร
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

นิสาชล นัทรทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะ/องค์กร

ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อ นามสกุล

น.ส.นิสาชล จัตรทอง

ผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี,

D.P.A. (Public Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ชื่อ นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา,

Ph.D.(Development Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ชื่อ นามสกุล

อาจารย์วฤณสพร ญัฐรุจิโรจน์, Ph.D.(Sociology)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ชื่อ นามสกุล

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรริหิรัญ,

Ph.D.(Education Administration)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อ นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอื้อมพร มัชฌิมวงศ์,

Ph.D. (Air Quality Assessment)

รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ และการอนุเคราะห์ในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่กระบวนการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ ตลอดจนขั้นตอน หรือกระบวนการต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ และให้การปรึกษาแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์รัฐศิริินทร์ วังกานนท์ที่ได้กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์จรลดา อมรวัฒนา, อาจารย์วฤณสพร ณัฐรุจิโรจน์ และอาจารย์มนัสนันท์ น้ำสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ซึ่งได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมต่อไปได้

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้การอนุเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งต้องขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้สละเวลา และมอบข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ต้องขอขอบพระคุณคุณน้าอ้อย คำชื่น และเจ้าหน้าที่ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการศึกษาและการจัดทำวิทยานิพนธ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำ ปรึกษาทั้งในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอีกครั้งมา ณ โอกาสนี้

นิสาชล ฉัตรทอง

แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE : A CASE STUDY OF
THE FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

นิสาชล นัทรทอง 5536464 SHPP/M

ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: กมลพร สอนศรี, D.P.A., จิตรดา อมรวัฒนา, Ph.D.,
วฤณสพร ญัษฐจิโรจน์, Ph.D.,

บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี ด้านใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี 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 4) แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่ มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม

คำสำคัญ : การจัดการความสุข/ ความสุขในการทำงาน /บุคลากร /ปัจจัยส่วนบุคคล

A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE : A CASE
STUDY OF THE FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

NISACHON CHATTHONG 5536464 SHPP/M

M.P.A (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A.:
JITLADA AMMORNWATANA, Ph.D., WARUESPORN NUTRUJIRAJ, Ph.D.,

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 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. 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.

KEY WORDS : MANAGEMENT HAPPY/ HAPPINESS AT WORK/ PERSONNEL/
PERSONAL FACTORS

150 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ปัญหาการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์	5
1.6 สมมติฐานของการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.8 การกำหนดตัวแปรในการวิจัย	8
1.9 กรอบแนวคิดในการศึกษา	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน	10
2.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขการทำงาน	12
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะในการทำงาน	13
2.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	16
2.5 แนวทางในการจัดการความสุขในการทำงาน	21
2.6 ทฤษฎีความสุขในชีวิตความเป็นอยู่	24

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.7 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic)	32
2.8 ตัวชี้วัดการจัดการความสุขในการทำงาน	33
2.9 คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล	34
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	40
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	40
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	41
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	44
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 สรุปผลการวิจัย	47
บทที่ 5 อภิปรายผล	76
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	88
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	94
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	112
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	136
ประวัติผู้วิจัย	150

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 องค์ประกอบดัชนีชี้วัดของดัชนีคุณภาพชีวิต	34
3.1 แสดงการแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็น	42
3.2 แสดงการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นคำถามในส่วนที่ 2	44
4.1 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ	48
4.2 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ	48
4.3 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	49
4.4 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	49
4.5 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามจำนวนบุตร	50
4.6 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะงาน	50
4.7 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน	51
4.8 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	51
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยรวมทุกด้าน	52
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Body /สุขภาพดี	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลายดี	53
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี	54
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Soul/จิตวิญญาณดี	55
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Family/ครอบครัวดี	56
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Society/สังคมดี	56
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Brain/ไฟรู้ดี	57
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี	58
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/ การงานดี	59
4.19	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศ	61
4.20	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุ	61
4.21	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	62
4.22	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.23	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขการทำงานในองค์กรของ บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่	63
4.24	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.25	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่	65
4.26	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามการมีบุตร	66
4.27	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามจำนวนบุตรเป็นรายคู่	66
4.28	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน	67
4.29	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามลักษณะงานเป็นรายคู่	68
4.30	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน	68
4.31	การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	69
4.32	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานเป็นรายคู่	70
4.33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงโมเดลของความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being)	30
2.2	แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)	30

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อก้าวถึงการทำงาน คนส่วนใหญ่มองการทำงานว่า เป็นกิจกรรมสำคัญเสมือนเป็นกิจกรรมหนึ่งของชีวิต จนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสุขว่า ความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรในทิศทางที่ดี สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ที่ว่า

“ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่อย่างที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ใจเกียจ ใจรู้จักว่างานเป็นอย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ผลดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสุข ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...”

พระราชดำรัสฯ เน้นเรื่องความสุข ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและความสุขมีการสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น รูปแบบกายภาพหรือมโนภาพความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีในตนเอง เดียวกับแนวคิดของนักจิตวิทยาต่างประเทศ (Veenhoven, 1997: 267-293) มองว่าความสุขเป็นเสมือนการประเมินผลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความชื่นชอบในชีวิตโดยรวมว่ามีระดับความรู้สึกหรือความชื่นชอบเพียงใด ด้วยเหตุผลและมุมมองดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในเรื่องความสุข โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ดังเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2559-2565) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯทำให้เห็นว่า ประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ และแผนฯสามารถดำเนินการได้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากองค์กร ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากปัจจัยตามที่

แผนฯ ระบุอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงาน สภาพแวดล้อมชุมชนโดยรอบย่อมรับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น พนักงานหรือบุคลากรขององค์การจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในงาน ดำรงชีวิตและสามารถดำเนินกิจการงานอย่างสาสุกต่อไป

แนวทางของแผนฯ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อวงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ 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 ศึกษาจากการสังเกตการลาออกและผลงานของพนักงานพบว่า วิธีการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน คือ การแสดงจุดแข็งและการประเมินผลทางจิตวิทยาให้พนักงานทราบเพื่อพนักงานสามารถนำไปบูรณาการ และพัฒนาตนเองต่อไป ก่อให้เกิดความสุขของพนักงานที่ดีขึ้น

บทความจาก Harvard Business Review: Happiness and Your Company (Peck, 2011) รายงานมุมมองของบริษัทต่างๆ ที่มีชื่อเสียง เช่น Coca Cola, IKEA, Nesquik, BMW ว่าบริษัทเหล่านี้มีการปรับตัวตอบสนองกับแนวคิดความสุขมากขึ้น 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 ผู้วิจัยพบงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วิจัย อุดสาหกรรมและสมบัติ กุสุมาวดี (2554: 64) ทำการสร้างโมเดลที่มีชื่อว่า “เป็น-อยู่-คือ” เป็นโมเดลการจัดการความสุข เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลองค์การหลากหลาย 103 องค์การในโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็น

หนึ่งในโมเดลสำคัญภายใต้โมเดลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุขและผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุขอย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรนำมาขยายผลศึกษาต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขอย่างเหมาะสมและเป็นทางเลือกให้กับองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงาน

สำหรับเรื่องความสุขในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานวิจัยภายใต้โครงการที่น่าสนใจและดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยตรง ได้แก่ งานวิจัยที่จัดทำโดยสำนักประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คือ การสร้างเครื่องมือการวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือวัดสุขภาวะที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง มีแนวคิดเหมือนการนำปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ โดยสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เกลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยติระณะ และวรรณณา 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 มีความน่าสนใจและเหมาะสมต่อการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานและองค์กรอย่างมาก เพราะเครื่องมือมีความครอบคลุมมิติทุกด้านในการเกิดความสุขในการทำงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เหตุผลที่เลือก คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์กร โดยการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข ของคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร “มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรพลังผูกพันฉันท์ครอบครัว” เพื่อให้เกิดความสุขในภาพรวมและผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้านกัน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อและสร้างความสำเร็จขององค์กรตามวัฒนธรรมผูกพันฉันท์ครอบครัวไปพร้อมๆ กัน โดยคณะฯ ได้คำนึงถึงทุนศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค กล่าวคือการเป็นผู้นำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อเป็น

ฐานการออกแบบการสร้างความสุขแบบ Healthy & Smart เพื่อบ่งชี้ถึงรูปธรรมของการวัดความสำเร็จของโครงการรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการผ่อนคลายควบคู่กันไปซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสามารถเป็นแนวทางในการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.3 ปัญหาการวิจัย

1. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร เมื่อจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างไรบ้าง
4. แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางอย่างไรบ้าง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงประชากร พนักงานทุกระดับในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน ในการตอบแบบสอบถาม (คณะเทคนิคการแพทย์, ฝ่ายบุคคล, 2556)

2. ขอบเขตเชิงเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2557 ถึง เดือน มกราคม 2558 รวมระยะเวลา 8 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาระดับความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้เครื่องมือการสร้างองค์การแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) เป็นตัววัด

1.5 นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ ที่ใช้เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

1. การจัดการความสุข หมายถึง การบริหารความสุขของบุคคลอย่างมีแบบแผน สอดคล้องกับจิตพื้นฐานและลักษณะงานตามความต้องการของบุคคลนั้น โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสอย่างต่อเนื่องภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางสร้างความสุขแก่พนักงานอย่างเหมาะสมรวมถึงเกิดความสุขระดับบุคคลและองค์การได้

2. ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ปฏิกริยาของพฤติกรรมหรือความรู้สึกภายในที่แสดงและส่งผ่านออกมาทางพฤติกรรมภายนอกของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีและการประพัตติคนที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลต่อผลงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 Happy Body สุขภาพดี หมายถึง การที่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงสมบูรณ์ มีพฤติกรรมบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 Happy Relax ผ่อนคลายดี หมายถึง การที่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ พึงพอใจการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบายๆ

องค์ประกอบที่ 3 Happy Heart น้ำใจดี หมายถึง การที่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม ตลอดจนมีเมตตากับคนรอบข้าง

องค์ประกอบที่ 4 Happy Soul มีคุณธรรมดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

องค์ประกอบที่ 5 Happy Family ครอบครัวดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

องค์ประกอบที่ 6 Happy Society สังคมดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

องค์ประกอบที่ 7 Happy Brain ใฝ่รู้ดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 8 Happy Money การเงินดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

องค์ประกอบที่ 9 Happy Work Life การงานดี หมายถึง การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

4. **บุคลากร** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดล

5. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.6 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 3 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามสถานภาพในการสมรส

สมมติฐานที่ 5 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามจำนวนบุตร

สมมติฐานที่ 6 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 7 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามสถานภาพการจ้างงาน

สมมติฐานที่ 8 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามระยะเวลาการทำงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ทำให้ทราบถึงความสอดคล้องของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรทุกระดับของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และนำผลที่ได้มาประยุกต์พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และนำผลที่ได้มาประยุกต์พัฒนาทรัพยากรบุคคล

4. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและงานวิจัยอื่นๆ ในอนาคตและนำ

ผลที่ได้รับมาสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

1.8 การกำหนดตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

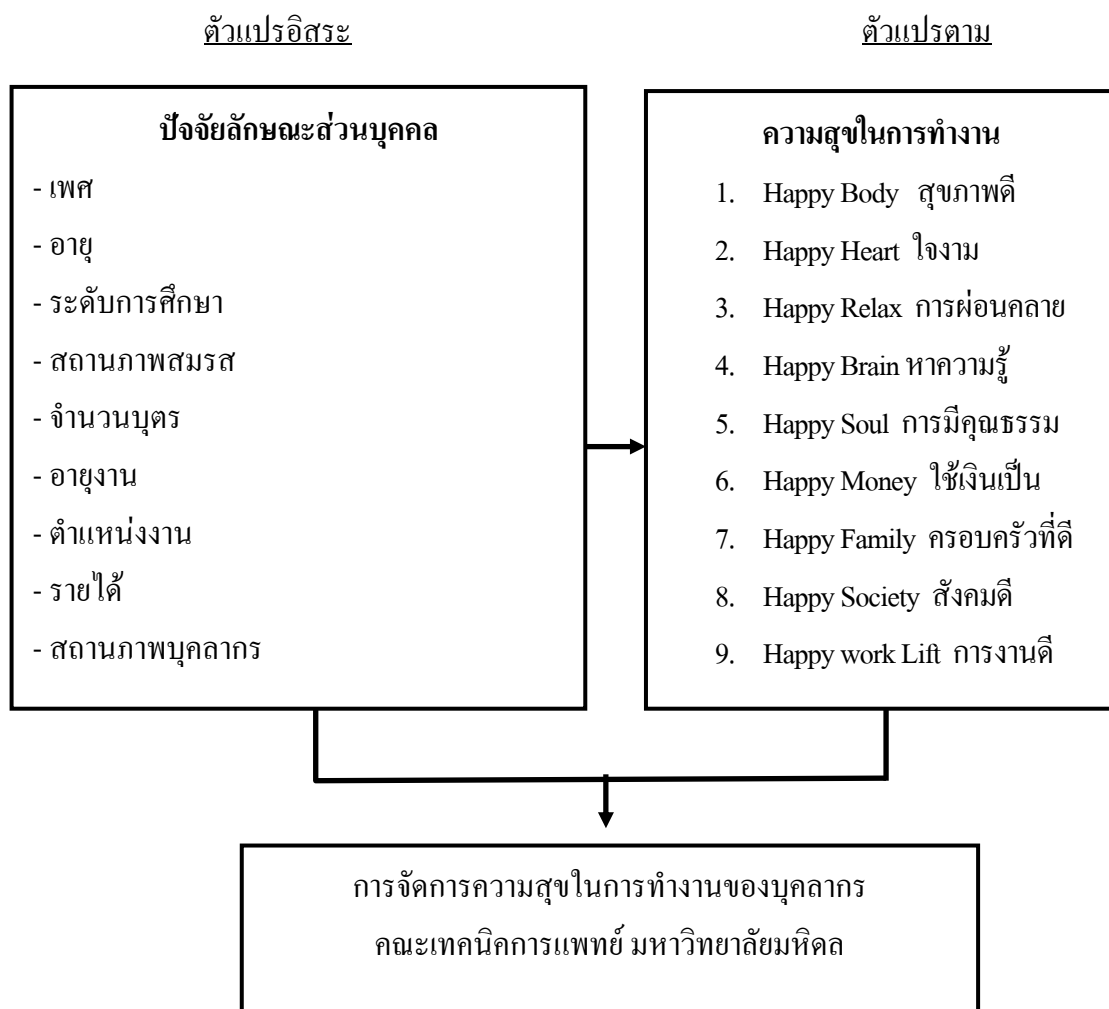
1. ลักษณะส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 จำนวนบุตร
- 1.6 อายุงาน
- 1.7 ตำแหน่งงาน
- 1.8 รายได้
- 1.9 สถานภาพบุคลากร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work by HAPPINOMETER) ตามแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 60) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) Happy Body สุขภาพดี
- 2) Happy Relax ผ่อนคลายดี
- 3) Happy Heart น้ำใจดี
- 4) Happy Soul มีคุณธรรมดี
- 5) Happy Family ครอบครัวดี
- 6) Happy Society สังคมดี
- 7) Happy Brain ใฝ่รู้ดี
- 8) Happy Money การเงินดี
- 9) Happy Work Life การงานดี

1.9 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินไปตามขั้นตอน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน
2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสุขภาวะในการทำงาน
4. ประโยชน์ของการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
5. แนวทางในการจัดการความสุขในการทำงาน
6. แนวคิด และทฤษฎีความสุขในชีวิตความเป็นอยู่
7. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
8. ตัวชี้วัดการจัดการความสุขในการทำงาน
9. คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมอง โดยมีจุดร่วมและจุดต่างกัน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

เกวินและแมสัน (Gavin & Mason, 2004: 45) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์

ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวเป็นการตอบสนองของบุคคลผู้นั้นต่อปฏิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Cunningham, 2006: 12)

มาคิกางาส เฟลด์ท และคินนุเนน (Makikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007: 5) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะทำงาน เป็นแนวคิดความสุขในมุมมองของความสุขสบาย ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึก โดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวของเขาเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเขา

ไฟรตริกสัน (Friedrickson, 2006: 22) มองความสุขในการทำงานต่างออกไป ไม่ได้มองเพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้ายหรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

โลปเปอร์ (Lopper, 2008: 14) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน ไม่ใช่สถานที่ ไม่ใช่เป้าหมายหรือปลายทางของการค้นหาหรือความสำเร็จ แต่เป็นกระบวนการเป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือกและการมีสติ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

อินทรา ปัทมิต (2542: 14) ได้กล่าวถึงการมีความสุขในการทำงานว่าเป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน

ป.อ. ปยุตโต (2547: 2) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดหมายของงาน

รัศมี ชันยธร (2549: 8) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วิณา มิ่งเมือง (2551: 23) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

2.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขการทำงาน

ความสุขในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึก อารมณ์ (affective component) และการรับรู้ การคิด (cognitive component) โดยรวมไปถึงความคิดเห็น ความเข้าใจเป็นข้อมูลที่เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งได้มาจากการประเมินว่าดีหรือไม่ดี ที่เป็นผลให้รู้สึกมีความสุข (Diener, 2000: 7) องค์ประกอบความสุขในการทำงานมีผู้ศึกษาในหลายแนวทาง ทั้งการศึกษาในด้านของความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับความพอใจในการทำงานและอารมณ์ในทางบวกและลบ (Diener, 2003: 9) การศึกษาจากผลหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน (Manion, 2003: 15) และการศึกษาประสบการณ์อารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำงาน (Warr, 2007: 3) ที่ทำให้นักคนมีความสุขในการทำงาน ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป (Diener, 2003: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง
2. ความพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานและงานนั้นประสบผลสำเร็จ
3. อารมณ์ทางบวก (positive affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกเป็นสุข และสนุกสนานกับการทำงาน
4. อารมณ์ทางลบ (negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความไม่สบายใจ คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง

ส่วนแมนเนียน (Manion, 2003: 19) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดย การที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
2. ความรักในงาน (love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ
3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

สำหรับ (Warr, 2007: 19) ได้อธิบายความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวก โดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูง ร่วมกับการเข้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงชีวิตชีวา

3. ความสบายใจในการทำงาน (comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเข้าใจต่ำ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะในการทำงาน

ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจ จะดำรงอยู่ได้ต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนและองค์กรให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การทำธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว การสร้างสรรคองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีนโยบายและกิจกรรมการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกิจกรรมต่างๆ ที่ทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรคิดถึงส่วนรวม สามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเพื่อแผ่ความสุขไปสู่ชุมชนรอบข้างและสังคมส่วนรวมได้ด้วย

ซึ่งการดำเนินงานใดๆ ในปัจจุบันและอนาคต จำเป็นต้องอาศัยการจัดการความรู้ เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการขับเคลื่อน เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะมีการปรับเปลี่ยนเป็นพลวัตอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา งาน การเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงาน การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุขก็เช่นกัน หากต้องการให้ประสบผลสำเร็จ ก็จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อนำไปสู่การใช้ความรู้ในการพัฒนางาน และพัฒนาผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขตามมา

ความจำเป็นของการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ ที่ผ่านมามีสถานประกอบการและธุรกิจเอกชนหลายแห่ง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และการสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบที่หลากหลายกันออกไป โดยมีองค์กรจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการจะริเริ่มการดำเนินการองค์กรสุขภาวะ แต่ยังขาดองค์ความรู้แนวทางในการเริ่มต้นดำเนินงาน องค์กรบางส่วนอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องหาความรู้มาใช้ในการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็มีองค์กรที่ดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรจนเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรม สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่องค์กรหน่วยงานอื่นๆ ได้ ซึ่งหากมีการจัดการให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้จากการทำงานด้านนี้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรต่างๆ เหล่านี้ ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้การทำงานระหว่างกัน ทำให้สามารถแสวงหาความรู้มาใช้ในการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรได้เป็นอย่างดี

จากการเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขดังกล่าวข้างต้น คณะทำงานโครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) จึงได้พัฒนาเครื่องมือ Happy 8 Menu: กล่องแห่งความสุขแปดประการ ขึ้นมา

“ความสุข 8 ประการ” เป็นแนวทางสร้างและบริหารจัดการให้ชีวิตมีความสุข โดยเปลี่ยนมุมมองมุ่งเน้นการเกิดทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมสร้าง ความสมดุลทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย สุขภาพใจและการทำงาน มุ่งเน้นให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพในองค์กรตลอดจนถึงสังคม นอกจากนี้ ส่งเสริมคุณธรรมและคุณค่าภายในจิตใจให้ดีขึ้น เป็นการเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสร้างความสุขกับคนทุกเพศทุกวัยอีกด้วยด้วยเหตุผลและแนวคิดข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานที่มีความสนใจและมีความต้องการพัฒนาต่อยอดการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครื่องมือวัด การสร้างโมเดลพัฒนาความสุข ตลอดจนการวิจัยทดลองเพื่อเป็นองค์การต้นแบบ ซึ่งจากการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือการวัดความสุขระดับบุคคล หรือ การวัดความสุขด้วยตนเอง มีชื่อภาษาอังกฤษว่า HAPPINOMETER เป็นนวัตกรรมการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้านสังคมศาสตร์ โดยนำดัชนีแต่ละมิติของความสุขในการทำงานมารวมรวบสร้างเป็นข้อคำถามและสะท้อนกลับเป็นผลคะแนนความสุขรายบุคคลและองค์กร สามารถนำไปพิจารณาหาความจำเป็นและเสริมสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรอย่างเหมาะสมก่อให้เกิดความสุขอย่างต่อเนื่องและยัง

ยื่นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคณะ 2555: 5) จัดทำศึกษาและวิจัยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส .) เครื่องมือมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับมิติ “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) ของ สสส. ก่อนข้างมากเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ HAPPINOMETER มีประเด็นและความน่าสนใจเพิ่มเติมจาก Happy 8 เล็กน้อย เพื่อให้เกิดภาพของความสุขระดับบุคคลที่ชัดเจนและครอบคลุมในรายละเอียดมากขึ้น ซึ่งเน้นที่เรื่องความสุขในการทำงานเป็นสำคัญในมิติสุดท้าย

“การวัดความสุขด้วยตนเอง” หรือ HAPPINOMETER ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ (2555) อธิบายถึงเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานว่า มีองค์ประกอบสำคัญความสุข 9 มิติ ดังนี้

1) Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่ดีคือ การเป็นคนที่ยังมีชีวิต ใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนที่เหมาะสม มีร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมและการบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีความพึงพอใจสุขภาพทางกายของตนเอง

2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายคือ ต้องรู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตด้วยทางสายกลาง ไม่ตึงเกินไป ไม่หย่อนเกินไป เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย

3) Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การมีน้ำใจงามคือ เป็นผู้รู้จักให้ส่งมอบความปรารถนาแก่ผู้อื่น เป็นผู้ให้ที่ดี ให้ความช่วยเหลือใจ จากนั้นจะได้รับสิ่งดีๆตอบแทน เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง

4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การมีจิตวิญญาณที่ดีคือ การรู้จักทางแห่งความสงบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและมีศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ เป็นบุคคลที่รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

5) Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความมั่นคง เอื้อเฟื้อต่อกัน รู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6) Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การดำรงอยู่ในสังคมที่ดี การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่ดี สงบสุข

7) Happy Brain (ไฝรู้ดี) หมายถึง การมีสมองที่สดใสคือ การรู้จักพัฒนาสมองพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความรู้ความเชี่ยวชาญไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยการมีความรู้ มีการศึกษาและตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน ตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความสามารถอยู่เสมอ

8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การรู้จักจัดการบริหารการเงินอย่างเหมาะสม คือ รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย เป็นหนี้ที่ควรเป็น รู้ว่าสิ่งใดควรใช้จ่าย สิ่งใดเป็นสิ่งที่ฟุ่มเฟือย อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง และมีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินแต่ละเดือน

9) Happy Work Life (การงานดี) หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ตลอดจนการให้โอกาสในการทำงานและเรียนรู้ เป็นบุคคล

ดังนั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดเครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นปัจจัยปลายทางหรือตัวแปรตามที่จะสะท้อนให้เห็นความสุขในการทำงานที่ความเหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ตามมิติ 9 ประการได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) มีคุณธรรมดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ไฝรู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และ การงานดี (Happy Work Life) เพื่อนำไปสู่การวิจัยที่สัมฤทธิ์ผลและผู้วิจัยขอนิยามชื่อเครื่องมือจาก “การวัดความสุขด้วยตนเอง” หรือ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างเข้าใจตรงกับการวิจัยครั้งนี้

ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า ความสุขในการทำงานมีประโยชน์และสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กรได้ ซึ่งการที่จะเกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น บริบทต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสม การนำรูปแบบการจัดการความสุขที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานภายใต้การนำของผู้ที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่น่าสนใจไม่น้อย

2.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร (Warr, 2007: 44) ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Manion, 2003: 16) อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพิ่มเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Ketchain, 2003: 31)

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการและ ต่อบุคลากรดังต่อไปนี้ (Ketchain, 2005: 425)

2.4.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

2.4.1.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

2.4.1.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

2.4.1.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

2.4.1.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

2.4.1.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

2.4.1.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

2.4.1.7 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

2.4.1.8 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2.4.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.4.2.1 การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกงัดใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.4.2.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.4.2.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4.2.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์การดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.4.2.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

2.4.2.6 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.4.2.7 การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว

2.4.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

2.4.3.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่

แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

2.4.3.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองให้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

2.4.3.3 การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

2.4.3.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้ประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

2.4.3.5 การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.4.3.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลผลิตในงานดีขึ้น ด้วยเหตุผลดังนี้ (Kjeruft, 2007: 122)

1. คนที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้ายิ้มพอใจ

2. ถ้าผลผลิตขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น และเช่นเดียวกับวันต่อไป มันเป็นเหมือนกระบวนการจำ เมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3. คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็กๆ ก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่นเป็นครั้งแรก เมื่อคนมีความสุขในการทำงาน จะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั่นแล้วแก้ปัญหา

4. คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5. คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงาน จากความเชื่อว่าจะหากมีความเชื่อว่าจะทำได้หรือทำไม่ได้ มันจะเป็นจริงตามนั้น

6. คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุขและชอบในสิ่งที่ทำ

7. คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพ เมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8. คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

9. คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงาน ผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10. คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการที่คนไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง ใช้สัญชาตญาณความรู้สึก รอคัดตัดสินใจโดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจจะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมาย โดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2.5 แนวทางในการจัดการความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันหมู่นักบริหารองค์การโดยทั่วไปแล้วว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็คือปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร “คน” โดยที่ทรัพยากรคนที่เรียกกันว่าทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะเป็นทรัพยากรที่ทุก ๆ องค์การต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน หรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในองค์การ ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการในการรักษา และจงใจให้ทุนมนุษย์เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนาน ๆ สรุปลง่าย ๆ ได้ว่าปัจจุบันองค์การต่าง ๆ กำลังถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกว่าพวกเขาจะเลือกองค์การใดในการทำงาน เพราะฉะนั้น องค์การต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์การเสียใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การแห่งทางเลือก (Employer of choice)” ในหมู่ทุนมนุษย์ที่มีฝีมือเหล่านั้น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งทางเลือกนั้น HR ในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ขององค์การจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการร่วมกับผู้บริหารพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งทางเลือก และแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็นหนึ่งในทางเลือกของทุนมนุษย์จะมีหลากหลายแนวทางกันออกไป ซึ่งแนวทางอันหนึ่งที่หลาย ๆ องค์การพยายามพัฒนาขึ้นมาก็คือ การพัฒนาให้องค์การเป็นองค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (Workplace Happiness) โดย HR ควรจะมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. การสร้างสรัทธาต่อ “ความสุข” การสร้างสรัทธาก็คือ การสร้างความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อ “ความสุข” HR จะต้องมืบทบาทในการชี้แจง โน้มน้าว ชักจูง และเชิญชวนให้คนในองค์การตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานอย่างมีความสุขว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ต่อพนักงาน หน่วยงาน และองค์การอย่างไรได้บ้าง เช่น ถ้าที่ทำงานมีบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความสุข พนักงานก็อยากจะทำงาน อัตราการลาออก อัตราการขาดงาน หรืออัตราการลาอื่น ๆ จะลดลง ก็จะส่งผลให้องค์การมีพนักงานที่พร้อมจะทำงานตลอดเวลา และผลประโยชน์โดยอ้อมก็ก็จะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการหาคน และการพัฒนาพนักงานใหม่ ได้มาก พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข จะมีสมาธิ และใช้ปัญญาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะออกมาดี พนักงานและองค์การก็จะเจริญเติบโตไปด้วยกัน นอกจากนี้การใช้สมาธิ และปัญญาในการทำงาน จะก่อประโยชน์ให้เกิดการปรับปรุงงาน และการรังสรรค์นวัตกรรม ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ในกระบวนการสร้างสรัทธาต่อ “ความสุข” นี้จะต้องเป็นกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป ซึ่ง HR จะต้องวางกลยุทธ์ในการเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น การ

ประชุมชี้แจง อธิบาย หรือการฝึกอบรม การทำกิจกรรมกลุ่มลักษณะสุนทรียสนทนา หรือการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการแบ่งปันความรู้ จะใช้กับพนักงานกลุ่มไหน ใช้เมื่อไร และใช้อย่างไร เป็นต้น

2. เปิดโลกทัศน์ “ความสุข” เมื่อพนักงานเริ่มมีศรัทธาต่อ “ความสุข” แล้ว HR ก็ควรจะเสริมต่อด้วยการให้เห็นภาพกระบวนการปฏิบัติจริง ซึ่งกิจกรรมที่ใช้ควรจะเป็นการพาพนักงานไปเยี่ยมชมองค์การที่พัฒนาความสุขในที่ทำงานจนประสบความสำเร็จแล้ว หรือในทางกลับกันก็เชิญผู้แทนขององค์การที่ได้รับการยอมรับว่าที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศของการทำงานที่เยี่ยมไปด้วยความสุขมาแล้วประสบการณ์ในการบริหารความสุขให้พนักงานฟัง การได้เห็นการปฏิบัติจริง หรือฟังจากผู้รู้ที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดประสบการณ์ตรงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การ

3. เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของ “ความสุข” แนวคิดในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ตัวความสุขจะต้องมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ เพราะฉะนั้นในการสร้างความสุขในที่ทำงาน HR จะต้องสร้างกระบวนการในการมีส่วนร่วมเสนอแนะว่าองค์ประกอบ หรือปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขได้ ซึ่งการมีส่วนร่วมอาจจะมีหลากหลายรูปแบบ เช่น ให้พนักงานเสนอผ่านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเสนอเอง (บนสมมุติฐานว่าผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดกับพนักงาน) หรือ HR ทำการสอบถามจากพนักงานโดยตรง เป็นต้น ในการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแบบเสรีมาก ๆ จะได้องค์ประกอบของความสุขมาหลากหลาย HR และคณะผู้บริหารจะต้องมาคัดกรองเอาที่คิดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญจริง ๆ แล้วก็ชี้แจงให้พนักงานทราบ

4. ประสานงานในการสร้าง “ความสุข” เมื่อได้องค์ประกอบของความสุขมาแล้ว ในการลงมือปฏิบัติ HR จะมีบทบาทในการประสานงาน อำนวยความสะดวก ทำการประชาสัมพันธ์ หรือร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุข เป็นต้น เพื่อให้กิจกรรมการสร้างความสุขดำเนินไปอย่างราบรื่นตามแนวคิดที่ว่า การเริ่มต้นที่ดีก็จะประสบความสำเร็จที่ดีตามไปด้วย

5. สร้าง “ดัชนีความสุขในที่ทำงาน” เพื่อให้การสร้างความสุขในที่ทำงานเป็นการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ HR ควรจะสร้างกระบวนการสำรวจหรือวัดความสุขในที่ทำงานขึ้นมา ทั้งนี้เพื่อหาระดับความสุขในมุมมองของพนักงาน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว HR ก็ควรจะมาวิเคราะห์ และสรุปผลชี้แจงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง พนักงาน และเสนอแนะกระบวนการปรับปรุงองค์ประกอบของความสุขที่ในมุมมองของพนักงานยังไม่ก่อให้เกิดความสุขเท่าที่ควร ในการสร้างดัชนีความสุขในที่ทำงานจะต้องทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องเสียก่อนว่า การสำรวจหรือวัดองค์ประกอบความสุขจะเป็นกระบวนการทางการหาข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน

สำหรับการปรับปรุงการทำงานอย่างมีความสุขที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ไม่ใช่จะใช้เป็นเครื่องมือในการให้ผู้อื่นให้โทษแก่ใคร

6. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมี “ความสุข” การที่จะบริหารองค์การให้เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขอย่างยั่งยืนนั้น จะต้องเป็นกระบวนการในการประสานพลังของคนในองค์การให้ประพฤติ ปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรม ที่ตกลงร่วมกันแล้วว่าจะจะเป็นสิ่งซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุข และการแสดงออกเหล่านี้จะต้องกระทำด้วยความจริงใจ จริงจัง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์การ เช่น องค์การแห่งหนึ่งสร้างวัฒนธรรมในการท้าทายกันด้วยความขี้มึนเมื่อนักงานมาทำงานในตอนเช้า และช่วงเลิกงานตอนเย็นก็จะสร้างวัฒนธรรมในการลากันเมื่อกลับบ้านอย่างขี้มึนเม่ เช่นกัน โดยมีสโลแกนขององค์การว่า **“วันนี้คุณขี้มึนให้เพื่อน ๆ หรือยัง”** เมื่อแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ไปนาน ๆ ก็จะพบว่าพนักงานสนิทสนมกันมากขึ้น ทั้งในระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ข้อขัดแย้งในการทำงานก็ลดลงไปเป็นอันมาก เป็นต้น ในการประสานพลังเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การนั้น HR จะต้องประสานใจของผู้บริหารให้ได้เสียก่อน เพราะผู้นำจะต้องประพฤติและปฏิบัติเป็นต้นแบบ ถ้าต้นแบบเอาจริง เอาจัง สม่ำเสมอ พนักงานก็จะประพฤติ ปฏิบัติ อย่างเอาจริง เอาจัง สม่ำเสมอ เช่นกัน

สรุป บทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เป็นทำงานที่มีความสุขก็คือ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติในการทำงานขององค์การว่า การทำงานที่มีความสุขจะส่งผลดีต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เป็นอันดับแรก ส่วนผลประโยชน์ลำดับต่อไปจะตกแก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และสังคม ตามมา ซึ่งในภาพรวมการบริหารองค์การก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย และในภาคปฏิบัติจริง HR ควรจะเข้าไปมีส่วนในการสร้างสมดุลของผลลัพธ์ในแง่บวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ จึงจะส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุขเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนสืบไป

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากมาสโลว์ประเด็นสำคัญ (บุญเลิศ สิริภทรวณิช, 2541: 12-13) ต่อไปนี้

1. ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไประดับสูงเสมอไป ดังเช่น กระบวนการความพึงพอใจในความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Process) บางครั้งแม้ว่ามนุษย์มีความต้องการในระดับสูง เขาก็มีความต้องการกลับมาอยู่ในระดับต่ำอีกได้ โดยมีสาเหตุมาจากความกดดันที่เกิดจากความพยายามตอบสนองความต้องการในระดับสูงของเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่ได้รับเงินเดือนในระดับสูง และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งมีเพื่อนหลายคนในที่ทำงาน เพราะฉะนั้นความต้องการของเขานั้นควรอยู่ในระดับความ

ต้องการเจริญก้าวหน้า แต่เขาพบว่าลักษณะขององค์กรทำให้เขาไม่สามารถตอบสนองความต้องการและอิสระในการทำงาน และการเพิ่มความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้า ผลก็คือเขาจะหันมาสนใจเพื่อนร่วมงาน หรือการไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงานหรือเขาอาจลาออกจากองค์กรไปทีอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าจะเห็นได้ว่าการไม่ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เขากลับมาสนใจความต้องการทางสังคม หรือความต้องการความเป็นอยู่สุขสบายแทน อัลเดอร์เฟอร์เรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า กระบวนการความคับข้องใจและการถดถอย (Frustration-Regression Process)

2. อัลเดอร์เฟอร์ เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในระดับความต้องการที่แตกต่างกันรวมถึงความแตกต่างของบุคคลในการพัฒนาตนเอง และความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น คนที่จบปริญญาอาจมีความต้องการเป็นอยู่อย่างสบายโดยการหางานทำที่ได้เงินเดือนพอสมควร เมื่อทำงานไปมีความต้องการทางสังคม ความต้องการที่มีเพื่อนก็ตามมาตลอดจนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในที่สุด แต่เมื่อแต่งงานแล้ว เขาต้องการเงินจำนวนมากขึ้นเพื่อครอบครัว ดังนั้นเขาจึงอาจหันกลับมาสู่ความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ให้แนวคิดในการทำความเข้าใจความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มเติมมาจากมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่า แม้ว่าผู้บริหารพยายามที่จะตอบสนองความต้องการต่างๆ ของพนักงานโดยที่การตอบสนองนั้นยังไม่ได้ผลดีตามต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจูงใจให้กับพนักงานใหม่ โดยใช้ให้ถูกช่องทางกับความต้องการ มิฉะนั้นแล้วการจูงใจที่ทำไปอาจไม่ก่อประโยชน์เท่าที่ควร

2.6 ทฤษฎีความสุขในชีวิตความเป็นอยู่

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึงความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525, หน้า 825)

อภิชัย มงคลและคณะ (2547 : 234) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีตัวชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI-54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15)

ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State) สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และสิ่งสนับสนุน (Supporting factor) และ Subdomain 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

Domain 1 สภาพจิตใจ (Mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เสรี อยากร้องไห้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่า ความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่น ๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมถึงวิธีการรักษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ยา แต่ยังจำเป็นต้องใช้อยู่ เช่น เครื่องให้จังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียมสำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental illness) นั้นยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพ ที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วย ซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรค หรือการตรวจรักษาโดยแพทย์ และแพทย์ลงความเห็นว่า เป็นโรคนั้น ๆ จริง

Domain 2 สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จ และมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขันและไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหานั้นได้เพียงใด นอกจากปรับตัวได้กับสภาพการณ์นั้น ๆ แล้ว ยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมอีกด้วย

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าบกพร่อง สมดุลทางจิตใจ บกพร่องหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (well-being)

Domain 3 คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจ ในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.1 เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์เป็นคนดีในสังคมไทยสามารถเป็นผู้ให้ ตั้งแต่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัย แม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤตหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการทำความคิดช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายามความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

Domain 4 ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม และสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อน ๆ หรือคนอื่น ๆ ในสังคม มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุข ที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ สิ่งที่ถูกถามความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการกีดกันทางการเมืองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็นอิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่ในชุมชนโดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

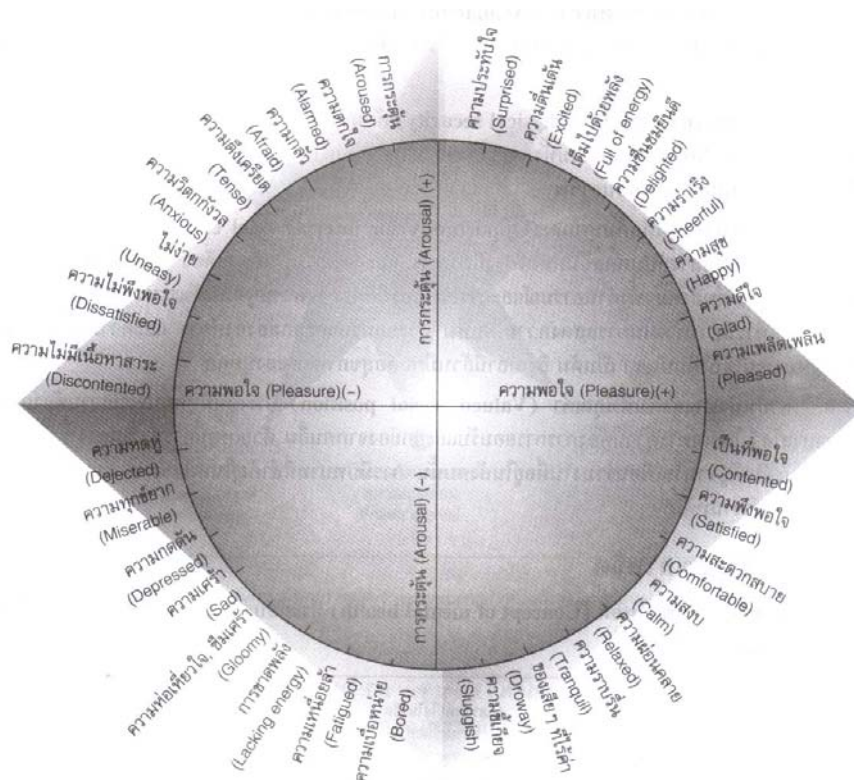
4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของบริการ (Health and social care) หมายถึง การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคมในระนาบใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคลกรให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์การที่เกี่ยวกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความ ยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

ประเวศ วะสี (2548: 3) กล่าวว่า ความอยู่เย็นเป็นสุข เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมของทั้งปัจจัยภายนอก และภายในความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านในอดีต หลักการวิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจะมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

นพดล กรรณิกา (2549: 17) กล่าวว่า การวัดความสุขเป็นการวัดเรื่องของความพึงพอใจของประชาชนและการได้รับสิ่งที่ประชาชนคาดหวังในภาพรวมของชีวิตทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิต ความอยู่เย็นเป็นสุข ความพอใจในชีวิตและการทำให้ชีวิตเป็นจริงตามความต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2549) กล่าวว่า ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky, 2003: 344) คือ

1. ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ
2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ



ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลของความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being) ที่มา: Muchinsky, 2003: 344

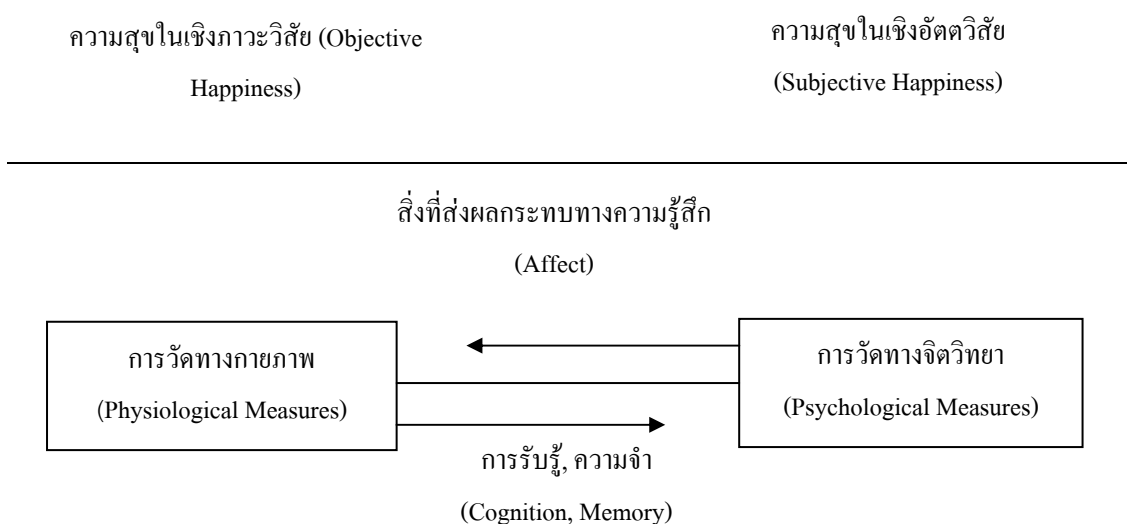
Mahatma Gandhi ได้ให้ความหมายของความสุข (Happiness) ว่า ความสุขนั้นเกิดขึ้นเมื่อจากความกลมกลืนกันของสิ่งที่คิด การพูด และสิ่งที่ปฏิบัติ “Happiness is when what you think, what you say, and what you do are in harmony.”

Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวถึงความสุขว่าคือการมีความหมายและวัตถุประสงค์ของการดำรงชีวิต ซึ่งคือภาพรวมของจุดมุ่งหวังและการสิ้นสุดของการเป็นมนุษย์ “Happiness is the meaning and the purpose of life, the whole aim and end of human existence”

จากบทความ What is Happiness? เขียนโดย Dr.H.C Bharill ได้กล่าวถึงความสุขว่าความสุขที่จริงนั้นไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจในสิ่งที่ปรารถนา แต่หมายถึงความผ่อนคลาย ปราศจากความรู้สึกที่เป็นกังวลใจและความรู้สึกยินดีเมื่อไม่มีสิ่งที่มาบกรวนจิตใจ นอกจากนี้แล้วความสุขเกิดจากประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสุข หรือไม่จากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลเคยผ่านมา ทั้งนี้ความสุขจึงเป็นการเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปในชีวิตหรือสิ่งที่คนเราปรารถนา

ในหนังสือ Happiness and Economics เขียนโดย Frey และ Stutzer ได้พูดถึงความสุขว่าเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อม ๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุข เกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มา เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทางกาย ความพอใจในชีวิตครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น ซึ่งคนเรามีขีดจำกัดในการประเมินความสุขของความเป็นอยู่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทัศนคติของคนนั้นๆ ที่มีต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง

นอกจากนี้ Frey และ Stutzer ได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ซึ่งนำเสนอในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)

แหล่งที่มา : 2002, Bruno S. Frey and Alois Stutzer. Happiness and Economics, How to economy and institutions affect well-being. Princeton University Press, Princeton and Oxford. P. 4

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concept of Happiness) ได้แบ่งลักษณะของความสุขเป็น 2 แบบด้วยกันคือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) นั้นจะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้น โดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) วัดความสุขจากการประเมินของ

แต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

จากนิยามเกี่ยวกับความสุขที่นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความสามารถสรุปได้ว่าความหมายของความสุขแยกได้เป็นความสุขทางกายและทางใจ กล่าวคือความสุขทางกายคือการตอบสนองความต้องการของร่างกายเช่นการปราศจากโรคความสับสนทางกาย ส่วนความสุขทางใจนั้น มีได้ในหลายระดับขึ้น ตั้งแต่การตอบสนองความต้องการทางใจ ได้แก่ความสำราญ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง จนถึงระดับของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต ความกลมกลืนของสิ่งที่คิด พูด ทำ จนถึงระดับสูงของจิตใจ คือการไม่เบียดเบียนไม่เห็นแก่ตัว ความสงบของจิตใจ และสภาพจิตที่เป็นปกติ เป็นอิสระ ไม่ยึดมั่นถือมั่น

ทั้งนี้นอกจากการพิจารณาความสุขในแง่ความสุขทางกายหรือทางใจแล้ว ยังมองความสุขได้เป็นสองประเภทจากวิธีคิดว่าเป็นความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective) กล่าวคือความสุขที่ตัวเรารู้สึก ตามมาตรฐาน ความคิดความเชื่อ ของตัวเราเอง และส่วนความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objectivism) เป็นความสุขที่เป็นมาตรฐานทั่วไป จากการตัดสินของบุคคลอื่น จากสังคมภายนอก อาจกล่าวได้ว่าความสุขเป็นผลมาจากประสบการณ์และการรับรู้ในอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้นความสุขทั้งในเชิงอัตวิสัย (Subjective) และภาวะวิสัย (Objective) นี้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.7 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549: 41- 42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลาไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือลางาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือลางาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะ ไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วยอายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ สถานภาพการสมรส ความอาวุโสในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

2.8 ตัวชี้วัดการจัดการความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัดในการจัดการความสุขในการทำงานวัดคุณภาพชีวิตจากประเด็นในเรื่องนิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเพื่อจะเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัดเข้าด้วยกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาพรวมและนำเสนอคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานของการพัฒนาการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตดังนี้ ทศนคติและการรับรู้ต่อเรื่องคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องที่แต่ละคนต้องประเมินด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม มิติแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตไม่ได้แสดงบทบาทแยกจากกันแต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ทั้งนี้ มิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามที่ โดยใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้าใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9)การงานดี

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบดัชนีชี้วัดของดัชนีคุณภาพชีวิต

มิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	ตัวชี้วัด
1. สุขภาพดี	สุขภาพร่างกายแข็งแรง
2. ผ่อนคลายดี	ความรู้สึกรับได้รับการพักผ่อนเพียงพอ
3. น้ำใจดี	มีจิตใจเอื้ออาทร / ห่วงใยให้การช่วยเหลือ คนรอบข้าง
4. จิตวิญญาณดี	มีจิตใจดี มีคุณธรรม
5. ครอบครัวดี	สัมพันธ์ภาพในครอบครัว มีโอกาสอยู่พร้อมหน้าและทำกิจกรรมร่วมกัน
6. สังคมดี	ความสัมพันธ์ที่ดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
7. ใฝ่รู้ดี	มีความสามารถในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
8. สุขภาพเงินดี	มีความสามารถในการผ่อนชำระหนี้สิน ตามกำหนดเวลา มีเงินเก็บออม
9. การงานดี	มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ความมั่นคง ในการทำงาน

2.9 คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ย้อนหลังไปเมื่อพ.ศ. 2487 คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดลในปัจจุบัน) ได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในด้านการตรวจทดสอบทางห้องปฏิบัติการแต่เนื่องจากอยู่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ โครงการดังกล่าวจึงต้องระงับไป

พ.ศ. 2497 มหาวิทยาลัยได้เริ่มร่างหลักสูตร โดยใช้แบบอย่างหลักสูตรที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก โดยมีศาสตราจารย์นายแพทย์วิบูล วิจารณ์วัตร ผู้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้มีการดำเนินการและเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรก

พ.ศ. 2499 ได้เริ่มการก่อสร้างโรงเรียนเทคนิคการแพทย์ขึ้น ภายในพื้นที่โรงพยาบาลศิริราช อาคารหนึ่ง และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์อีกอาคารหนึ่ง วันที่ 3 พฤษภาคม 2499 ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “โรงเรียนเทคนิคการแพทย์” สังกัดมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ เพื่อการเรียนการสอนสำหรับการผลิตนักเทคนิคการแพทย์ และเพื่อบริการตรวจทางห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ต่อมาวันที่ 29 มิถุนายน 2500 จึงมีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “คณะ

เทคนิคการแพทย์” ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ซึ่งมีศาสตราจารย์นายแพทย์วิฑูร วิธานวัตรดี เป็นคณบดีท่านแรก

พ.ศ. 2508 เริ่มโรงเรียนรังสีเทคนิคขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรเฉพาะทางไม่ด้านรังสีวิทยา โดยเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างคณะเทคนิคการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ และศิริราชพยาบาล ซึ่งนับเป็นโรงเรียนรังสีเทคนิคแห่งแรกในประเทศไทยในการดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนรังสีเทคนิคนี้ ภาควิหารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ และศิริราชพยาบาล ได้แต่งตั้งให้นายแพทย์สุพจน์ อ่างแก้ว เป็นผู้รับผิดชอบโครงการนี้

พ.ศ. 2511 คณะเทคนิคการแพทย์จัดหลักสูตรอบรมเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเวชศาสตร์ชันสูตร ของโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคตามความต้องการของประเทศ

พ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้รับพระราชทานนามเป็น“มหาวิทยาลัยมหิดล” สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คณะเทคนิคการแพทย์ จึงเป็นคณะหนึ่งที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดลนี้ด้วย

พ.ศ. 2514 โรงเรียนรังสีเทคนิคได้เปิดหลักสูตร 2 ปี สำหรับพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประเทศ

จากความต้องการบุคลากรสาขาเทคนิคการแพทย์ในระดับวิทยาการขั้นสูง คณะฯ จึงเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคนิคการแพทย์ ขึ้นในปี พ.ศ. 2526 ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 จึงมีการเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคการแพทย์ขึ้น นับได้ว่าเป็นการศึกษาระดับสูงสุดในวิชาการเทคนิคการแพทย์ และเป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค พ.ศ. 2541 คณะฯ ได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอกให้เป็นหลักสูตรนานาชาติ โดยคณะฯ มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันวิชาการและ มหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งต่างประเทศและในประเทศ อาทิ Lund University ประเทศสวีเดน ,Muenster University ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน,University of Kentucky ประเทศสหรัฐอเมริกา, คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ เลขที่ 999 ถนนพุทธมนชลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 มีระยะห่างจากจังหวัดนครปฐมประมาณ 32 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร 20 กิโลเมตร

อำเภอพุทธมณฑล เป็นอำเภอที่ตั้งขึ้นใหม่ที่สุดและมีพื้นที่น้อยที่สุดในจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2534 กระทรวงมหาดไทยได้ตั้ง กิ่งอำเภอพุทธมณฑล โดยแบ่ง

พื้นที่จากอำเภอนครชัยศรีจำนวน 3 ตำบล คือ ตำบลศาลายา ตำบลคลองโยง และตำบลมหาสวัสดิ์ และได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อปี พ.ศ. 2539 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2539

จังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดในภาคกลาง (บ้างก็จัดไว้เป็นภาคตะวันตก เป็นพื้นที่ชานเมืองกรุงเทพมหานคร มีประวัติศาสตร์เก่าแก่ยาวนาน เชื่อว่าเป็นที่ตั้งเก่าแก่ของเมืองในสมัยทวารวดี โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีเป็นจำนวนมาก จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีนซึ่งเป็นพื้นที่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลาง โดยอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 13 องศา 45 ลิปดา 10 ฟลิปดา เส้นแวงที่ 100 องศา 4 ลิปดา 28 ฟลิปดา มีพื้นที่ 2,168.327 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,355,204 ไร่ เท่ากับ ร้อยละ 0.42 ของประเทศ และมีพื้นที่เป็นอันดับที่ 62 ของประเทศ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปตามเส้นทางถนนเพชรเกษม 56 กิโลเมตร หรือตามเส้นทางถนนบรมราชชนนี (ถนนปิ่นเกล้า – นครชัยศรี) 51 กิโลเมตร และตามเส้นทางรถไฟ 62 กิโลเมตร

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานซึ่งองค์ประกอบทุกด้านต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง

พรวิภา มานะต่อ (2551) ได้ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน

เป็นไปในทางบวก และภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

จิตินันท์ เชื้อวนิล (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน ก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (x เท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85) เพศ ปัญหาสุขภาพ และแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่ยื่นในอีก 5 ปี ชำนาญมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในที่ทำงานและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.001$) อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขในที่ทำงาน ($r = -0.38$ และ -0.26) ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน ($r = 0.53$)

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของ คนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับ

ความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ใน ส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความความสุขในการทำงานของพนักงานได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความความสุขในการทำงานของพนักงานที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

จิรัชชาติ เชื้อภักดี(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า พนักงานทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทาง เพศ อายุ สถานภาพ วิชาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับพนักงานทางการแพทย์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทางจำนวนบุตร และภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการ

ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า สาเหตุของความความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Lau (2000) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลประกอบการขององค์กรโดยทำการสำรวจจากบริษัท 28 แห่ง ซึ่งคัดเลือกรายชื่อบริษัทเหล่านี้มาจาก Standard & Poor (S&P) พบว่า ผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีชื่อเสียงและมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงจะมีผลประกอบการในระดับสูงเช่นกัน ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลประกอบการขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อกำไรขององค์กรในอนาคต

Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คืองานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

Helen, S., et.al (2004) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขการกินคืออยู่ดี การตั้งเป้าหมายและความรู้สึกหวั่นใจในเด็ก ซึ่งเป็นวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการเข้าใจเกี่ยวกับความสุขสภาวะการกินคืออยู่ดี ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการเลือกเป้าหมาย จากการวิจัยนี้ เป้าหมายจะถูกตั้งขึ้นอย่างมีเงื่อนไขอย่างเกี่ยวเนื่องกับผลของเป้าหมายสำคัญจากความเข้าใจที่ว่าความสุขเป็นสิ่งที่พวกเขาจะได้รับเมื่อสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การตั้งเป้าหมายอย่างมีเงื่อนไขเช่นนี้เป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาและการรักษาระดับความหวั่นใจของผู้ใหญ่ แต่งานวิจัยนี้จะทำงานศึกษาจากกลุ่มเด็กอายุ 10-12 ปี โดยผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการตั้งเป้าหมาย การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับความสุขและความหวั่นใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกลุ่มเด็กที่มีความหวั่นใจจะตั้งเป้าหมายของตนเองอย่างมีเงื่อนไขมากกว่ากลุ่มเด็กที่ไม่หวั่น ในเด็กที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับผลของความสุข เป้าหมายของชีวิตที่ดี พวกเขาจะมีชีวิตขึ้นอยู่กับประสบความสำเร็จและการได้ครอบครอง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานพร้อมทั้งเปรียบเทียบโดยการจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาปัญหาและอุปสรรคเพื่อหาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาผ่านการสำรวจของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2553-2555 ทำการสำรวจโดยกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งถือเป็นข้อมูลทุติยภูมิและใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากการศึกษาผ่านตัวบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาวิจัย
2. การกำหนดประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

วิธีการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาดังนี้

3.1.1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความสุข มาเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเครื่องมือนี้จะอำนวยความสะดวกและทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1.2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) เป็นการศึกษาจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน รวมถึงการใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรและคณะผู้บริหาร แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าซึ่งแสดงในบทที่ 2

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน 33,228 คน (กองทรัพยากรบุคคล, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558) โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มแบบเจาะจงในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะเลือก คณะเทคนิคการแพทย์ เนื่องจากคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์กร และมีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข รวมถึงการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร คือ “มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรพลังผูกพันฉันท์ครอบครัว” โดยคำนึงถึงความสุขในภาพรวมและเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้าน

3.2.1 กลุ่มประชากรเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน ได้แก่

- 1) ข้าราชการ 57 คน
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัย 87 คน
- 3) ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ 14 คน
- 4) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ 36 คน
- 5) ลูกจ้างชั่วคราว 26 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มบุคคล จำนวน 5 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อทำการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.2.1 ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย์ จำนวน 3 คน ผู้ให้สัมภาษณ์จะต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับด้านการบริหาร เพื่อทำการสัมภาษณ์ขอข้อมูล ซึ่งตัวแทนของผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร รวมถึงมีความใกล้ชิดกับตัวบุคลากรในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2.2.2 ตัวแทนหัวหน้างาน จำนวน 2 คน ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์การบริหารงานของหัวหน้างานจากหน่วยงานในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยคัดเลือกจากหัวหน้าของหน่วยงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของงานนั้นๆ รวมถึงมีความใกล้ชิดกับตัวบุคลากรในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อีกลำดับขั้นหนึ่ง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร ภาควิชาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรและผู้บริหารโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยใช้แบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happynometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สร้างโดยรองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขทั้ง 9 ด้านแบ่งเป็น

- 2.1 ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)
- 2.2 ความสุขด้านที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
- 2.3 ความสุขด้านที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)
- 2.4 ความสุขด้านที่ 4 จิตตวิญญานดี (Happy Soul)
- 2.5 ความสุขด้านที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

2.6 ความสุขด้านที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

2.7 ความสุขด้านที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

2.8 ความสุขด้านที่ 8 สุขภาพการเงินดี (Happy Money)

2.9 ความสุขด้านที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)

การใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของ Likert ซึ่งผู้วิจัยแบ่งคะแนนของการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ โดยคะแนนแต่ละข้อสามารถแบ่งได้ตามตาราง 3.1 แสดงการแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ตาราง 3.1 แสดงการแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาจากค่าพิสัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรในความพึงพอใจ ดังตาราง 3.2 แสดงการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นคำถามในส่วนที่ 2

ตารางที่ 3.2 แสดงการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นคำถามในส่วนที่ 2

คะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	มีความพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ข้อมูลและแหล่งของข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และครอบคลุมมากที่สุด และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดรายละเอียดของคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความสุขในการทำงานของคณะเทคนิคการแพทยมหาวิทยาลัยมหิดล โดยคำถามจะมีลักษณะของคำถามแบบปลายเปิด(open-ended question) โดยให้อิสระในการที่ผู้ตอบคำถามการวิจัยได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกทั้งหมด จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวทางเชิงอุปนัยหรือเชิงตรรกะ (Inductive analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหาดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม

ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัย อยู่ก่อนแล้ว คือแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และความครอบคลุมถึงเนื้อหา

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่มรเนื้อหาเกี่ยวกับการมีความสุขในการทำงาน จากนั้นจึงออกแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน จากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of itemobjective congruence :IOC) ของสัมภาษณ์ พร้อมนำเสนอแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำซึ่งได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่านและผลค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of itemobjective congruence :IOC) อยู่ในระดับมากกว่า 0.5

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร ภาควิชาการ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรและผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยใช้แบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happynometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สร้างโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวัดความสุขของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อติดต่อถึง คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.5.2 ประสานงานกับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตในการศึกษาวิจัย

3.5.3 ผู้วิจัยเดินทางไปยังคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อพบกลุ่มตัวอย่าง และทำการแจกแบบสอบถามและติดตามผลการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มประชากร และสัมภาษณ์ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลผู้บริหารและหัวหน้างานในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้วิจัยมีหน้าที่ติดตามผลการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มประชากร

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดเก็บและตรวจสอบให้ความถูกต้องครบถ้วน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาจจัดลำดับและลงรหัสข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้นี้ใช้โปรแกรม SPSS ในการดำเนินการ

ประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบ เรียบเรียง แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ผ่านโปรแกรมประมวลผลทางสถิติทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Package for Social Science) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของตัวแปรที่แสดงในแบบสอบถามทั้งส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสูงในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติทดสอบ t-test และ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ที่ระดับ 0.05

3.6.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปผลเพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดการความสุขของคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล โดยนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย ตัวแทนหัวหน้างาน โดยการวิเคราะห์จะวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 ข้อมูลผลการศึกษาคือความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลจากการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ปลายเปิด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนประชากร

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution

F แทน สถิติทดสอบใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ F-distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของประชากร บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย
มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	44.55
หญิง	122	55.45
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน122คนคิดเป็นร้อยละ 55.45 และเป็นชายจำนวน98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30	23	10.45
31 – 40	85	38.64
41 – 50	64	29.09
51 – 60	43	19.55
อายุ 60 ปีขึ้นไป	5	2.27
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระดับอายุ31 – 40ปีมีจำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ 38.64อายุ41 - 50 ปีจำนวน64คนคิดเป็นร้อยละ29.09อายุ51 – 60 ปี มีจำนวน43 คนคิดเป็นร้อยละ 19.55 อายุ 20 – 30ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ10.45 และประชากรที่มีอายุ 60ปีขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน5 คนคิดเป็นร้อยละ 2.27ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	2	0.91
ม.ต้น	15	6.82
ม.ปลาย	23	10.45
ปวช.	0	0.00
ปวส.	21	9.55
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0.00
ปริญญาตรี	107	48.64
สูงกว่าปริญญาตรี	52	23.64
ไม่ได้รับการศึกษา	0	0.00
อื่น ๆ ระบุ	0	0.00
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 107 คนคิดเป็นร้อยละ 48.64 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 23.64 มัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 10.45 ปวส. มีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 9.55 มัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 6.82 และประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	121	55.00
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	52	23.64
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6	2.73
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	13	5.91
หม้าย	5	2.27
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	23	10.45
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สถานภาพสมรสโสด มีจำนวน121คนคิดเป็นร้อยละ55.00รองลงมาคือแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีจำนวน52คนคิดเป็นร้อยละ23.64หย่า/แยกทาง/เลิกกัน มีจำนวน23 คน คิดเป็นร้อยละ10.45อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีจำนวน13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีจำนวน6 คนคิดเป็นร้อยละ2.73หม้าย มีจำนวน5คนคิดเป็นร้อยละ 2.27ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามจำนวนบุตร

บุตร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	121	55.00
มี จำนวน 1 คน	43	19.55
มี จำนวน 2 คน	48	21.82
มี จำนวน 3 -4 คน	8	3.64
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0	0
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ไม่มีบุตร มีจำนวน121คนคิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือมีบุตรจำนวน2คน มีจำนวน48คน คิดเป็นร้อยละ21.82มีบุตรจำนวน1 คน มีจำนวน43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55มีบุตรจำนวน3 -4 คน มีจำนวน8คนคิดเป็นร้อยละ 3.64ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
งานสำนักงาน	64	29.09
งานด้านการผลิต	0	0.00
งานด้านการบริการ	38	17.27
งานด้านบริหาร	23	10.45
งานด้านอื่น ๆ ระบุ	95	43.18
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำงานด้านอื่น ๆ ระบุ มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาคืองานสำนักงาน มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 งานด้านการบริการ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 งานด้านบริหาร มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประจำ	112	50.91
ตามสัญญาจ้าง	108	49.09
รายวัน	0	0
บางช่วงเวลา	0	0
ตามผลงาน	0	0
จ้างเหมา	0	0
อื่น ๆ ระบุ	0	0
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานประจำ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมาคือตามสัญญาจ้าง มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 49.09 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึงปี	23	10.45
ระหว่าง 1 - 2 ปี	67	30.45
ระหว่าง 3 - 5 ปี	66	30.00
ระหว่าง 6 - 9 ปี	34	15.45
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	13.64
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 2 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 รองลงมาคือระหว่าง 3 - 5 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ระหว่าง 6 – 9 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ไม่ถึงปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองโดยรวมทุกด้าน

(N = 220)

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. Happy Body / สุขภาพดี	3.05	0.91	ปานกลาง
2 Happy Relax/ผ่อนคลายดี	2.99	0.46	ปานกลาง
3 Happy Heart/น้ำใจดี	3.75	0.80	มาก
4 Happy Soul/จิตวิญญาณดี	3.85	0.82	มาก
5 Happy Family/ครอบครัวดี	3.15	0.57	ปานกลาง
6 Happy Society/สังคมดี	3.83	0.79	มาก
7 Happy Brain/ใฝ่รู้ดี	3.34	0.63	ปานกลาง
8 Happy Money/สุขภาพเงินดี	3.55	0.65	มาก
9 Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี	3.29	0.41	ปานกลาง
รวม	3.42	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นด้านสังคมดี เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมาคือด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.85$) ด้านน้ำใจดี ($\bar{x} = 3.75$) ด้านสุขภาพเงินดี ($\bar{x} = 3.55$) ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{x} = 3.34$) ด้านการงานดี ($\bar{x} = 3.29$) ด้านด้านครอบครัวดี ($\bar{x} = 3.15$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{x} = 3.05$) และผ่อนคลายดี ($\bar{x} = 2.99$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Body /สุขภาพดี

(N = 220)

Happy Body /สุขภาพดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	3.30	0.94	ปานกลาง
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	2.25	1.06	น้อย
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่	3.44	0.85	ปานกลาง
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	3.05	1.04	ปานกลาง
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	3.23	0.67	ปานกลาง
รวม	3.05	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 4.10 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Body/สุขภาพดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/เส้นหรือไม่ เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาคือ โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ($\bar{x} = 3.30$) โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่ ($\bar{x} = 3.23$) ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ ($\bar{x} = 3.05$) ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ($\bar{x} = 2.25$) น้อยที่สุด

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลายดี

(N = 220)

Happy Relax/ผ่อนคลายดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่	3.11	0.45	ปานกลาง
8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	2.52	0.65	ปานกลาง
9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	3.06	0.39	ปานกลาง
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	2.95	0.30	ปานกลาง
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	3.30	0.49	ปานกลาง
รวม	2.99	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Relax/ผ่อนคลายดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.30$) รองลงมา คือ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ ($\bar{x} = 3.11$) โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่ ($\bar{x} = 3.06$) โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่ ($\bar{x} = 2.95$) โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.52$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี

(N = 220)

Happy Heart/น้ำใจดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	3.86	0.87	มาก
13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	3.68	0.82	มาก
14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	3.55	0.78	มาก
15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	3.64	0.71	มาก
16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่	4.14	0.81	มาก
17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่	3.91	0.79	มาก
18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	3.73	0.81	มาก
19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	3.48	0.78	ปานกลาง
20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง หรือมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะการลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	3.80	0.81	มาก
รวม	3.75	0.80	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Heart/น้ำใจดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นโดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือ โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่ ($\bar{x} = 3.91$) โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่ ($\bar{x} = 3.86$) โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองหรือมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะการลดใช้ถุงพลาสติก ($\bar{x} = 3.80$) โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ ($\bar{x} = 3.73$) โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่ ($\bar{x} = 3.68$) โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่ ($\bar{x} = 3.64$) โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ ($\bar{x} = 3.55$) โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่เป็นต้น น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.48$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Soul/จิตวิญญาณดี

(N = 220)

Happy Soul/จิตวิญญาณดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	3.75	0.77	มาก
22. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่	3.84	0.80	มาก
23. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.98	0.78	มาก
24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ	3.83	0.84	มาก
25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	3.87	0.90	มาก
รวม	3.85	0.82	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Soul/จิตวิญญาณดี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็น โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดเป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน ($\bar{x} = 3.87$) โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่ ($\bar{x} = 3.84$) โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.83$) โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.75$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Family/ครอบครัวดี

(N= 220)

Happy Family/ครอบครัวดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	3.21	0.56	ปานกลาง
27. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกาย ในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.05	0.61	ปานกลาง
28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่	3.18	0.55	ปานกลาง
รวม	3.15	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Family/ครอบครัวดี ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 3.21$) รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ ($\bar{x} = 3.18$) ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.05$)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Society/สังคมดี

(N = 220)

Happy Society/สังคมดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
29. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	3.70	0.66	มาก
30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	4.16	0.85	มาก
31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	3.51	0.75	มาก
32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่	3.69	0.81	มาก
33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่	3.90	0.81	มาก
34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่	4.02	0.83	มาก
รวม	3.83	0.79	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Society/สังคมดี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.83$)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$)รองลงมา คือโดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่($\bar{x} = 4.02$) โดยรวมแล้วท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่($\bar{x} = 3.90$)โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่($\bar{x} = 3.70$)โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่($\bar{x} = 3.69$) โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.51$)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

(N= 220)

Happy Brain/ใฝ่รู้ดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	3.30	0.59	ปานกลาง
36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	3.34	0.67	ปานกลาง
37. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่	3.38	0.65	ปานกลาง
รวม	3.34	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 4.16 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อHappy Brain/ใฝ่รู้ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 3.38$) รองลงมา คือโดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ ($\bar{x} = 3.34$)โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.30$)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี

(N = 220)

Happy Money/สุขภาพเงินดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	3.90	0.87	มาก
39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	3.89	0.70	มาก
40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออม ในแต่ละเดือน หรือไม่	3.34	0.51	ปานกลาง
41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.06	0.54	ปานกลาง
รวม	3.55	0.65	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Money/สุขภาพเงินดี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็น ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา คือ ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่ ($\bar{x} = 3.89$) โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ ($\bar{x} = 3.34$) โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.06$)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี

(N= 220)

Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่	3.15	0.51	ปานกลาง
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่	3.03	0.47	ปานกลาง
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	2.95	0.50	ปานกลาง
45. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่าน หรือไม่	3.41	0.49	ปานกลาง
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	2.70	0.47	ปานกลาง
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่	3.10	0.49	ปานกลาง
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	2.97	0.44	ปานกลาง
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะ ทำงานต่อหรือว่าลาออก	3.30	0.50	ปานกลาง
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่	2.90	0.58	ปานกลาง
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่	2.91	0.43	ปานกลาง
52. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	5.00	0.000	มากที่สุด
53. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	5.00	0.000	มากที่สุด
54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	3.20	0.43	ปานกลาง
55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่	2.84	0.42	ปานกลาง
56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่	2.88	0.40	ปานกลาง
รวม	3.29	0.41	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อ Happy Work Life (Happy Plus)/ ความถูกต้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นของความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ($\bar{x} = 5.00$) และความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร เป็นประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่ ($\bar{x} = 3.41$) ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก ($\bar{x} = 3.30$) โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่ ($\bar{x} = 3.20$) ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่ ($\bar{x} = 3.15$) อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่ ($\bar{x} = 3.10$) ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่ ($\bar{x} = 3.03$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) ($\bar{x} = 2.97$) ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่ ($\bar{x} = 2.95$) โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่ ($\bar{x} = 2.91$) ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่ ($\bar{x} = 2.90$) ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่ ($\bar{x} = 2.88$) ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่ ($\bar{x} = 2.84$) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.70$)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามเพศ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	98	4.11	0.39	25.604	.003
หญิง	122	2.86	0.33		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์
จำแนกตามเพศภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความสุข
ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามอายุ

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	99.207	24.802	397.010	.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	215	13.431	.062		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 397.010$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าอายุที่ผู้ใด บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$	20-30	31-40	41-50	51-60	อายุ 60 ปีขึ้นไป
		4.59	3.91	3.02	2.53	2.45
20 – 30	4.59	-	.680*	1.569*	2.053*	2.136*
31 – 40	3.91		-	.889*	1.373*	1.456*
41 – 50	3.02			-	.484*	.566*
51 – 60	2.53				-	.082
อายุ 60 ปีขึ้นไป	2.45					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 31–40 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41–50 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 51–60 ปี และ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีอายุ 31– 40 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41–50 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 51–60 ปี และ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 41– 50 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 51 – 60 ปี และ แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	99.803	19.961	332.816	.002
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	214	12.835	.060		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 332.816$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าระดับการศึกษาที่คู่ใด บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.63	4.62	4.44	3.71	2.72	2.13
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	4.63	-	.003	.183	.506*	1.324*	2.085*
ม.ต้น	4.62		-	.180*	.502*	1.321*	2.081*
ม.ปลาย	4.44			-	.322*	1.140*	1.901*
ปวส.	3.71				-	.818*	1.579*
ปริญญาตรี	2.72					-	.760*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.13						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีและแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น มีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีและแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามสถานภาพในการสมรส

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	86.308	17.262	140.292	.004
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	214	26.330	.123		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพในการสมรสของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 140.292$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าสถานภาพสมรรถที่คู่ใด บุคลากรมีความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสถานภาพสมรรถเป็นรายคู่

สถานภาพสมรรถ	$\bar{x}$	โสด	แต่งงาน และอยู่ ร่วมกัน	แต่งงานแต่ ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้ แต่งงาน	หม้าย	หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน
		3.97	2.94	2.65	2.59	2.49	2.16
โสด	3.97	-	1.027*	1.318*	1.371*	1.481*	1.509*
แต่งงานและอยู่ ร่วมกัน	2.94		-	.290	.344*	.454*	.428*
แต่งงานแต่ไม่ได้ อยู่ด้วยกัน	2.65			-	.053	.163	.191
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้ แต่งงาน	2.59				-	.109	.138
หม้าย	2.49					-	.028
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2.16						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถโสดมีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถ แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถหม้าย และแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถ หย่า/แยกทาง/เลิกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถ หม้าย และแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรรถ หย่า/แยกทาง/เลิกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ระดับความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามจำนวนบุตร

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามการมีบุตร

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	86.562	28.854	239.008	.003
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	216	26.076	.121		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จำนวนบุตรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 239.008$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าจำนวนบุตรที่คู่ใด บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามจำนวนบุตรเป็นรายคู่

จำนวนบุตร	$\bar{x}$	ไม่มีบุตร	บุตร 1 คน	บุตร 2 คน	บุตร 3 – 4 คน
		3.97	2.99	2.57	2.45
ไม่มีบุตร	3.97	-	.976*	1.400*	1.515*
บุตร 1 คน	2.99		-	.424*	.539*
บุตร 2 คน	2.57			-	.115
บุตร 3-4 คน	2.45				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่ไม่มีบุตร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีบุตร 1 คน แตกต่างกับบุคลากรที่มีบุตร 2 คน และ แตกต่างกับบุคลากรที่มีบุตร 3 -4 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ บุคลากรที่มีบุตร 1 คน มีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีบุตร 2 คน และ แตกต่างกับบุคลากรที่มีบุตร 3 -4 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามลักษณะงาน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	103.289	34.430	795.510	.002
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	216	9.349	.043		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 795.510$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าลักษณะงานที่คู่ใด บุคลากรมีความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามลักษณะงานเป็นรายคู่

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	งาน	งานด้านการ	งานด้านการ	งานด้านอื่น
		สำนักงาน	บริการ	บริหาร	ๆ
		4.35	3.64	3.32	2.73
งานสำนักงาน	4.35	-	.715*	1.028*	1.625*
งานด้านการบริการ	3.64		-	.313*	.911*
งานด้านการบริหาร	3.32			-	.597*
งานด้านอื่น ๆ	2.73				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานสำนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านการบริการ แตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านการบริหาร และแตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านการบริการมีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านบริหาร และแตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ บุคลากรที่มีลักษณะงานด้านการบริหารมีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 ระดับความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไปตามสถานภาพการจ้างงาน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	83.747	83.747	631.920	.004
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	218	28.891	.133		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพการจ้างงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 631.920$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 8 ระดับความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างไประยะเวลาที่ทำงาน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	103.548	25.887	612.264	.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	215	9.090	.042		
รวม	219	112.638			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน $F = 612.264$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าระยะเวลาที่ทำงานคู่ใด บุคลากรมีความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ดังนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีความสุขในการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 – 2 ปี	ระหว่าง 3 – 5 ปี	ระหว่าง 6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.59	4.02	3.21	2.69	2.47
น้อยกว่า 1 ปี	4.59	-	.576*	1.383*	1.903*	2.122*
ระหว่าง 1 – 2 ปี	4.02		-	.806*	1.326*	1.545*
ระหว่าง 3 – 5 ปี	3.21			-	.519*	.739*
ระหว่าง 6 – 9 ปี	2.69				-	.219*
10 ปีขึ้นไป	2.47					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-2 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 3-5 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-9 ปี และแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-2 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 3-5 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 6-9 ปี และแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 3-5 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-9 ปี และแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 6-9 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	✓	
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา	✓	
สถานภาพสมรส	✓	
จำนวนบุตร	✓	
ลักษณะงาน	✓	
สถานภาพการจ้างงาน	✓	
ระยะเวลาการทำงาน	✓	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลจากการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

ผลของการวิเคราะห์ความสุขการทำงานในองค์กรของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ด้วย Happy Workplace โดยใช้แบบสัมภาษณ์ มาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการเสริมสร้างความสุขอย่างทั่วทั้งองค์กรอย่างสอดคล้องต่อความสุขที่หลากหลายของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives) ไว้ 5 ด้านในองค์ประกอบยุทธศาสตร์ด้านที่ 5 การมุ่งสู่การเป็นสถาบันการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา (Geared to become an institute for learning with vibrant liveliness) ได้มุ่งเป้าให้เห็นถึงความสำคัญในเสริมสร้างกระบวนการสร้างความสุขในองค์กรของบุคลากรเพื่อสนับสนุนทิศทางของยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะด้านที่ 9 ของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อตรวจสอบสถานการณ์ความสุข และดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขขององค์กร ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านที่ 5

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ประชากร ไว้ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้บริหารและบุคลากรถึงที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขคือการทำงานด้วยความสุข เพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้อย่างยั่งยืน การสร้างความสุขในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ คนทำงานที่มีความสุขในการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนดังคำกล่าวที่ว่า

“ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร มีความสำคัญอย่างไรการทำงานในองค์กรที่ใหญ่และมีบุคลากรหลายร้อยคนมีโครงสร้างการบริหารงานที่แยกฝ่ายกันอย่างชัดเจนมีสำนักงานอยู่สองที่ บุคลากรไม่ค่อยได้เจอกันทางผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ถ้าไม่มีความสุขในการทำงานอาจจะมี ปัญหาในการทำงานปัญหาของบุคลากรกระทบต่องานเพื่อให้งานไม่มีปัญหาบุคลากรควรมีความสุขในการทำงาน มีมิตรภาพที่ดีต่อกันยอมทำให้ทำงานร่วมกัน ได้ดีสำเร็จตามเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้เพื่อให้องค์กรอยู่ได้อย่างยั่งยืน” (สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 1,16 ธ.ค. 2557)

“ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร ดิฉันมีความสุขที่คณะเทคนิคการแพทย์ ดิฉันโชคดีที่มีทีมงานดี ทำงานร่วมกัน ไม่มีความขัดแย้ง ดิฉันมาทำงานเช้าทุกวัน เพราะอยากมาทำงาน ได้เจอลูกน้องได้ทักทาย และทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นการมีความสุขในการทำงานจะทำให้รู้สึกสนุกกับงาน รักองค์กร และการทำงานมีประสิทธิภาพ”(สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 2,16 ธ.ค. 2557)

“ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วพนักงานให้ความร่วมมือ มีน้ำใจ ทุกคนทำงานด้วยใจนำก่อนงานออกมาดี ถ้าทุกคนมีความสุขในการทำงาน การทำงานก็จะดีตามความรู้สึกแต่อย่างไรก็ตาม ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงานมากขึ้น อยากมีความก้าวหน้าและเป็นผู้นำที่ท้าทายต่อการแข่งขันกัน ที่มีเพิ่มมากขึ้นซึ่งได้แก่การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น ” (สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 3,16 ธ.ค. 2557)

“ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร ที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็อยากทำงาน คนมาติดต่อก็อยากมาติดต่อ ใครที่มาติดต่อที่นี่จะได้รับรอยยิ้มและความสะดวกทุกคน

ดิฉันให้ความสำคัญกับการทำงานเจ้าหน้าที่ทุกคนถ้ามีความสุขในการทำงานก็จะทำงานออกมาได้ดี” (สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 1, 16 ธ.ค. 2557)

“ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร ดิฉันโชคดีที่มีทีมดี ทุกคนได้ทำงานร่วมกันเกิดปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้มีความสุขในการทำงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหา” (สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 2, 16 ธ.ค. 2557)

2. ผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้บริหารและบุคลากรถึงปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร พบว่า ปัญหาเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับทุกองค์กรแยกจากกันไม่ได้ เช่น ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ความเป็นธรรมต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน การขาดความพร้อมในการทำงาน ไม่ชำนาญในงานที่ทำ ขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่เป็นทีมเวิร์ก ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรคณะเรามีสำนักงานอยู่สองที่ บุคลากรไม่ค่อยได้เจอกัน ทำให้การทำงานอาจมีการผิดพลาดได้บ้าง อาจจะเป็นเพราะเรื่องการสื่อสารที่ทำให้การทำงานมีความผิดพลาด มีความล่าช้าความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน เก่งกันในการทำงาน จนทำให้งานในบางส่วนไม่มีใครรับผิดชอบ”(สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 1, 16 ธ.ค. 2557)

“ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรการพูดคุยกันไม่เข้าใจ บางคนไม่ค่อยยอมฟังความคิดเห็นของเพื่อน โดยต้องการแสดงความคิดเห็นของตนก่อนที่จะรับฟังเพื่อน ไม่มีการอธิบายให้คนอื่นเข้าใจทุกอย่าง”(สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 2, 16 ธ.ค. 2557)

“ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรเวลาในการทำงานไม่ค่อยตรงกัน เพราะแต่ละคนก็มีงานของตนเอง ซึ่งมีอยู่มาก การนัดหมายเวลา และกำหนดการยังไม่เข้าใจตรงกัน ทำให้ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร และมากันไม่ครบ”(สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 3, 16 ธ.ค. 2557)

“ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรจะเป็นส่วนของความคิดเห็นของเพื่อนแต่ละคน บางครั้งเกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนแต่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบการทำงาน”(สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 1, 16 ธ.ค. 2557)

"ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการวางแผนและการตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงาน ที่เป็นการนำความคิดของแต่ละคนมารวบรวมเป็นความคิดเดียว เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัญหาหลักของการทำงานเป็นกลุ่มนั่นเอง ส่วนปัญหาและอุปสรรครองลงไป คือ ความไม่เอาใจใส่ในการทำงานของคนบางคน การทำกิจกรรมจริงที่ต้องอาศัยการแก้ปัญหาต่างๆ หรือการกระทำอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างความสนใจ และการดำเนิน ไปของกิจกรรมให้ราบรื่นที่สุด"(สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 2, 16 ธ.ค. 2557)

3. ผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้บริหารและบุคลากรถึงแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร พบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ พร้อมทั้งกำหนดนโยบาย การบริการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในทุกพันธกิจตามความสนใจของแต่ละคนเพื่อเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงศักยภาพของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วย

"แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรทางคณะเทคนิคการแพทย์จะมีการประชุมผู้บริหาร หัวหน้างานทุกเดือนเพื่อชี้แจงปัญหาการทำงานจะได้แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อให้คณะเทคนิคการแพทย์มุ่งสู่การเป็นอันดับ 1 ในสาขาวิชาชีพที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นในระดับสากลในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข ของคณะเทคนิคการแพทย์ ในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร "มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรพลังผูกพันฉันท์ครอบครัว" อาทิเช่น กิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพกาย กิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพใจ ทางคณะฯ ได้ตระหนักที่จะสร้างกระบวนการให้บุคลากรของคณะฯ ได้เกิดความสุขในภาพรวมและผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้าน รวมถึงการสร้างผลงานที่ดีและสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากรด้วย"(สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 1,16 ธ.ค. 2557)

"แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรคณะฯ ดำเนินการเสริมสร้างความสุขให้บุคลากรได้ออกแบบกิจกรรมให้สามารถเชื่อมและสร้างความสุขไปพร้อม ๆ กัน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อและสร้างความสำเร็จขององค์กรตาม

วัฒนธรรมผูกพันฉันท์ครอบครัวไปพร้อมๆ กันโดยคณะฯ ได้คำนึงถึงทุนศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค กล่าวคือการเป็นผู้นำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการออกแบบการสร้างสุขแบบ *Healthy & Smart*” (สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 2, 16 ธ.ค. 2557)

“แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรต้องมีกรอบในการมองโลกในแง่ดี อย่ากังวลว่าหากเรามองโลกในแง่ดี กลัวว่าจะถูกลูกน้องหลอกก็ต้องมีการวางกรอบ วางระบบการทำงานที่ดี ตรวจสอบได้ อย่างโปร่งใส ชัดเจนทุกขั้นตอน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่เราจะถูกหลอกได้ ในขณะเดียวกันเราต้องมองโลกในแง่ดี คือคนเรามีเพื่อนหนึ่งร้อยคนยังน้อยไป มีศัตรูเพียง 1 คนก็ยิ่งมากไปเรา ต้องบริหารให้ลูกน้องเกิดความเคารพและศรัทธามากกว่าการที่จะสร้างศัตรูคณะเทคนิคการแพทย์ ทั้งนี้คณะฯ ได้มุ่งเน้นให้กระบวนการสร้างความสุขมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องไปกับการพัฒนาศักยภาพและสร้างความสำเร็จในงาน” (สัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 3, 16 ธ.ค. 2557)

“แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรความสามารถที่จะรักลูกน้องเสมอเหมือนหนึ่งในญาติของเรา จะต้องมีความเมตตา ให้เกียรติ มีน้ำใจ รักษาคำพูดมีความยุติธรรม มองทุกอย่างตามความเป็นจริง มีจิตใจที่หนักแน่น ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนต้องเป็นกลาง และสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับลูกน้องได้” (สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 1, 16 ธ.ค. 2557)

“แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไรสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ให้แก่ลูกน้องได้ หากลูกน้องทำงานไม่สำเร็จ ก็ต้องเข้าไปช่วยเขาทำงานให้สำเร็จ ให้อุ่นใจไปให้ได้ แล้วเอาผลกลับงานเป็นหลัก ต้องกำหนดเวลา มีกรอบการทำงานไม่เอาเรื่องราวเป็นหลักต้องมีการให้ความรู้ การจัดอบรมสัมมนาเพื่อให้เพิ่มพูนเกิดทักษะแล้วยังเป็นการประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกน้อง และเจ้านายด้วย” (สัมภาษณ์หัวหน้างานคนที่ 2, 16 ธ.ค. 2557)

บทที่ 5

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยในบทที่ 4 มาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตินันท์ เขียวนิล (2554: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยตอบสมมติฐาน ข้อที่ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

5.1.1 ด้านเกี่ยวกับ Happy Body/สุขภาพดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นั้น ได้แก่ ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน สามารถอภิปรายได้ว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ และทางคณะได้จัดโซนสำหรับผู้สูบบุหรี่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่รบกวนผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ควรมีสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) พบว่าสุขภาพของพนักงานมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ก็ย่อมทำให้ความเครียดลดน้อยลง หรือทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย และขอคำถามที่ว่าปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีสถานที่ หรือเวลาในการออกกำลังกาย องค์กรควรจะมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย โดยควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรพร เชาวปรีชา (2549) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

5.1.2 ด้านเกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลายดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะเทคนิคการแพทย์สามารถจัดการกับปัญหาที่เข้ามาได้อย่างมีสติ บุคลากรสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวิรัตน์ เอี่ยมสำอาง (2548) พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพ ช่วย ลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดทำงาน การไปท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจ และสามารถเพิ่มความสุขในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี และขอคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ มากนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการออกหน่วยตรวจสุขภาพในวันเสาร์ และ วันอาทิตย์ ทำให้ไม่มีเวลาในการพักผ่อน องค์กรควรมีการเวียนวันหยุดให้บุคลากรที่ทำการออกหน่วยตรวจสุขภาพโดยที่เวียนหน้าที่กันให้มีการหยุดที่ทั่วถึง สอดคล้องกับ นันทิยา โยธา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซัน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยขององค์กรที่มีส่วนต่อความพึงพอใจโดยมองจากความคิดเห็นจะเห็นว่าความคิดเห็นต่อ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ด้านเกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าผลการวิจัยพบว่า ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่และข้อคำถามที่ว่า โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากนัก ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมเพื่อสังคม ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.1.4 ด้านเกี่ยวกับ Happy Soul/จิตตวิญญานดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า อาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจิตใจดี มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา ความเสียสละ สามารถควบคุมจิตใจจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่าทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็น

อารมณ์ที่เกิดขึ้นตามภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ สภาพจิตใจปกติดีนั้นเรียกว่าความสุข และข้อคำถามที่ว่าท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิต จะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5.1.5 ด้านเกี่ยวกับ Happy Family/ครอบครัวเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวสามารถอธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะจากการเก็บแบบสอบถามพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้ออกกำลังกายในวันหยุดทำให้ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันและมีการพูดคุยทำความเข้าใจกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อปัญญา เก่งการค้า(2550) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับความรัก ความไว้วางใจ และห่วงใยจากครอบครัว จะเป็นผู้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและข้อคำถามที่ว่าท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวเนื่องจากการทำงานในขณะที่มีการทำงานในวันหยุด ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่บุคลากรและครอบครัวสามารถทำร่วมกันได้ โดยการจัดกิจกรรมที่เชิญครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เพราะบุคลากรที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงาน

ที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของงษ์ชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1.6 ด้านเกี่ยวกับ Happy Society/สังคมดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเคร่งครัด โดยมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ อาจจะทำให้ถึงสัภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างไม่เต็มที่และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเป็นเพราะมีข่าวเกี่ยวกับคดีการลักเล็กขโมยน้อยอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความหวั่นใจ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบรักษาความปลอดภัยของคณะให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูล ทิปะปาล (2550) ได้สรุปจากผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ก็คือ สภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

5.1.7 ด้านเกี่ยวกับ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะคณะเทคนิคการแพทย์ส่งเสริม

ให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สีปากดีและคณะ (2550) เป็นการศึกษาความสุขของบุคลากรศิริราช พบว่าการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1.ระบบงาน 2.การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรจัดการอบรมให้สอดคล้องกับเวลาของบุคลากร เพื่อที่บุคลากรจะได้มีโอกาสในการเข้าอบรมในสิ่งที่ตนเองสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่องานสำเร็จ

5.1.8 ด้านเกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน สามารถอธิบายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดและถูกต้อง มีวินัยในการใช้เงิน บุคลากรที่มีรายได้มากมีความเห็นว่าการผ่อนชำระหนี้สินไม่เป็นภาระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รศรินทร์ เกรย์ และคณะ(2549) ได้ศึกษาความสุขและปัจจัยที่ผลต่อความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย การไม่มีหนี้สิน หรือ การมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระ การมีทรัพย์สินไว้ในครอบครอง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและการได้อยู่กับลูก การมีสุขภาพดี การได้อยู่ในชุมชนที่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ช่วยเหลือกันและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่พอดีกับรายจ่ายแต่มีบุคลากรส่วนมากที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับทำให้เกิดการขาดสันทนาการเงินบ้าง ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการอบรมเรื่องการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้เงินให้เป็นระบบแก่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark(1996) ซึ่งได้ศึกษาการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานจากชาวอังกฤษวัยทำงาน จำนวน 9,000

คน พบว่า ร้อยละ 61.3 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อองค์การปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนให้พวกเขา

5.1.9 ด้านเกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/การทำงานดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะหน่วยงานจ่ายเงินค่าตอบแทนตรงตามเวลาด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรธรบุษปาคม (2550) พบว่า ระบบค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจควรคำนึงถึงความเสมอภาค คือ การจ่ายมีความสัมพันธ์กับทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้น ต้องพิจารณาจาก ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยุติธรรมและข้อคำถามที่ว่าท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ โดยทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการประเมินเป็นตัวชี้วัดการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจจะมีการเอนเอียงในการให้คะแนน หรือมีเกณฑ์การให้คะแนนที่สูงเกินไปทำให้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์มีจำนวนน้อยที่ได้มีการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่และขึ้นเงินเดือนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มมีพฤติกรรม การลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

5.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมีความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) พบว่า ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยที่เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิงเพราะเพศชายจะมีสถานที่และกิจกรรมทำหลังเลิกงาน มีการพบปะสังสรรค์ มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดลกรรณิกา (2551) ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีสุขภาพที่แข็งแรง มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่การศึกษาดำกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่การศึกษาสูงกว่า เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีภาระหน้าที่ในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำให้ไม่เครียดกับการทำงานซึ่งสอดคล้องกับพิชญ์สินี ดีผลผล(2545) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการตอบสนองและสวัสดิการที่ต่างกันจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการสมรส พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพในการสมรส ภาพรวมแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่แต่งงานแล้ว เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสดจะไม่มีภาระในครอบครัว ทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ช่อแพรว วิทยาเวช(2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพ

สมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ว่าจะมีส่วนงานภาพโสด สมรสหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างรู้จักดำรงชีพอย่างพอเพียง จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมต่างได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้

5.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านจำนวนบุตร พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามจำนวนบุตร ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ไม่มีบุตรจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีบุตรเพราะบุคลากรที่มีบุตรแล้วจะมีความเครียดในการดูแลบุตร จะต้องทุ่มเทให้กับบุตรในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ มหัตถินันตร์และคณะ (2541) ที่พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุตรมีผลต่อคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือ มีบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีบุตรมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ดังนั้น ตัวแปรนี้จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

5.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่ทำงานสำนักงานจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานด้านอื่นเพราะบุคลากรที่ทำงานสำนักงานไม่ต้องออกหน่วยไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ซึ่งสอดคล้องกับ กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตนถนัด ชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

5.2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการจ้างงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความมั่นคง และสวัสดิการที่มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ กรุนโบม (1987) ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำโรงงานหรือเป็นพนักงานประจำสำนักงานต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนสภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานภาพรวมแตกต่างกันบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าเพิ่งเริ่มทำงานจะยังไม่มีความคิดที่สะสมในการทำงาน จะยังไม่เจอภาวะกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพรัตน์ อารยพัฒกุล (2543) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรและในด้านการได้รับสวัสดิการขององค์กร

5.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับทุกองค์กรแยกจากกันไม่ได้ 1. ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งการทำงานกับบุคคลอื่นย่อมต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เพราะโดยพื้นฐานในชีวิตของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ของ ลิวอิส เอ. โคเซอร์ (Lewis A. Coser) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้ง ที่มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดเกลาทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน โคเซอร์มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามหาการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ 2. ความเป็นธรรมต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในคณะเทคนิคการแพทย์ ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนใน การประเมิน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึง

ได้รับ ทำให้บุคลากรบางคนมีความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย ฉันทลาก (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารจัดการ การติดตามงานของหัวหน้างานและความมั่นคงในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น จึงควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้น 3.การขาดความพร้อม ไม่มีความรู้ ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ยังไม่เพียงพอกับงานที่มีอยู่ ซึ่งทำให้งานล่าช้า และบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสิณี (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและการตรวจสอบความถูกต้องด้านเอกสารเป็นไม่ถูกต้องซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน 4. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ยังขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันอันเนื่องจาก คณะเทคนิคการแพทย์ มีสถานที่ตั้ง อยู่ 2 แห่งทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมโยงถึงกัน ไม่ค่อยได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาอย่างเป็นมิตรรวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้ความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป อาจจะทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเลยทำให้เกิดความขัดแย้ง

5.4 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบว่าตัวชี้วัดแห่งองค์กรที่มีความสุขมีปัจจัยที่สำคัญแห่งความสุขของทุกองค์กร คือ “มนุษย์” หรือ “บุคลากร” ที่ปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงาน และสถานที่ตามที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้ใช้ทักษะเพื่อปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ให้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ และองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีความสุข คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างแรงจูงใจบุคลากรโดยการจัดสถานที่ จัดบรรยากาศ และจัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน จัดสวัสดิการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มนตรี แก้วดวง(2552) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า การรับรู้ขององค์กรได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรให้น่าอยู่ จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 6

สรุป และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ นั้นสามารถนำข้อค้นพบที่ได้รับจากการศึกษามาสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

6.1 ระเบียบวิธีวิจัย

6.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

6.1.2 วิธีกรวิจัย

การศึกษานี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามวัดความสุข มาเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน รวมถึงการใช้แบบสัมภาษณ์

6.1.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1) กลุ่มประชากรเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย์ และ หัวหน้าหน่วยงานในคณะเทคนิคการแพทย์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อทำการสัมภาษณ์

6.1.4 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาในการศึกษา เดือน พฤษภาคม 2557 ถึง เดือน มกราคม 2558 (เริ่มเก็บข้อมูลภายในเดือน พฤษภาคม 2557)

6.1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น แบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happynometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และ แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล โดยถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขทั้ง 9 ด้านแบ่งเป็น ความสุขด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) ความสุขด้านที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ความสุขด้านที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

ความสุขด้านที่ 4 จิตตวิญญานดี (Happy Soul) ความสุขด้านที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) ความสุขด้านที่ 6 สังคมดี (Happy Society) ความสุขด้านที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ความสุขด้านที่ 8 สุขภาพการเงินดี (Happy Money) ความสุขด้านที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) จำนวน 56 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 3 ข้อ

6.1.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัย อยู่ก่อนแล้ว คือแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และความครอบคลุมถึงเนื้อหา เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) แบบสัมภาษณ์การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการมีความสุขในการทำงาน จากนั้นจึงออกแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน จากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence :IOC) ของสัมภาษณ์ พร้อมนำเสนอแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำซึ่งได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่านและผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence :IOC) อยู่ในระดับมากกว่า 0.5

6.1.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ในคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแจกแบบสอบถามให้ประชากรด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
- 2) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่มาวิเคราะห์ผลต่อไป

6.1.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมกับบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ และหลังจากนั้นก็ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและประมวลผลของข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ ป้อนข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูล

1.2.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจะใช้สถิติ คือ t-test , F- test เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปผล

6.2 สรุปผลการวิจัย

6.2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสโสด ไม่มีบุตร มีลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ สถานภาพการจ้างของบุคลากรเป็นการจ้างแบบประจำ ระยะเวลาที่ทำงานระหว่าง 1 - 2 ปี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

6.2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความสุขอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสังคมดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านจิตวิญญาณดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านน้ำใจดีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านสุขภาพเงินดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านใฝ่รู้ดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการงานดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านครอบครัวดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านสุขภาพดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านผ่อนคลายดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

6.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

6.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงาน

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้น

6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

6.3.2.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานในโอกาสต่างๆที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายสายงานมีการจัดทีมบริการที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งกระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการพัฒนางานให้เกิดคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น

6.3.2.2 ควรจัดระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผลการประเมินจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงการต่ออายุงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดียิ่งขึ้น

6.3.2.3 ในกรณีที่มีบุคลากรได้รับรางวัลจากผลงานที่ปฏิบัติควรได้รับการยกย่องชมเชยผ่านสื่อต่างๆของคณะอย่างรวดเร็วคือเว็บไซต์จุลสารโปสเตอร์แสดงความยินดีเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯรับทราบในกรณีของงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยที่ดีคณะฯควรมีการให้เงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยตามระดับคุณภาพของวารสารดังระบุในโครงการทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาตินอกจากนี้โครงการในระดับคณะฯตามแผนกลยุทธ์ที่บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นควรมีกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบโครงการในแต่ละด้านมีการติดตามความก้าวหน้าในที่ประชุมกรรมการประจำส่วนงานเมื่อครบกำหนดเวลาของโครงการควรมีการประเมินประสิทธิผลโครงการโดยผู้บริหารและมีการให้รางวัลยกย่องชมเชยกับโครงการที่ได้รับตัดสินว่ามีผลการดำเนินการที่ดีในการสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

6.3.2.4 ควรจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรหลายรูปแบบโดยครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มส่วนสวัสดิการอื่นเป็นไปตามสิทธิตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล

6.3.2.5 ควรมีช่องทางรับฟังข้อคิดเห็นและข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์ผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นและผ่านช่องทางเวทีการเดินสายพบปะบุคลากรของผู้บริหารรวมถึงการรับข้อร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯเป็นสมาชิกในคณะอนุกรรมการของมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2) ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานด้านอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การ รวมทั้งเพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความสุขในการทำงานในรูปแบบการเข้าสัมภาษณ์
- 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การอื่นเพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น

แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE.CASE STUDY FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

นิสาชล ฉัตรทอง 5536464 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: กมลพร สอนศรี,D.P.A.,จิตรา อมรวัฒนา,Ph.D.,
วฤณสพร ฌัฐโรจน์,Ph.D.,

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

เมื่อกล่าวถึงการทำงาน คนส่วนใหญ่มองการทำงานว่า เป็นกิจกรรมสำคัญเสมือนเป็นกิจกรรมหนึ่งของชีวิต จนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสุขว่า ความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรในทิศทางที่ดี สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ที่ว่า

“ ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือ ความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่อย่างที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึกต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ขี้เกียจ ใ้รู้จัก ว่างานเป็นอย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่าถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ผลดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสำเร็จ ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...”

พระราชดำรัสฯ เน้นเรื่องความสุข ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและความสุขมีการสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น รูปแบบกายภาพหรือมโนภาพความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีในตนเอง เดียวกับแนวคิดของนักจิตวิทยาต่างประเทศ (Veenhoven, 1997: 267-293) มองว่าความสุขเป็น

เสมือนการประเมินผลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความชื่นชอบในชีวิตโดยรวมว่ามีระดับความรู้สึกหรือความชื่นชอบเพียงใด ด้วยเหตุผลและมุมมองดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในเรื่องความสุข โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ดังเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2559-2565) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯทำให้เห็นว่า ประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ และแผนฯสามารถดำเนินการได้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากองค์กร ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากปัจจัยตามที่แผนฯ ระบุอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงาน สภาพแวดล้อมชุมชนโดยรอบย่อมรับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในงาน ดำรงชีวิตและสามารถดำเนินกิจการงานอย่างผาสุกต่อไป

แนวทางของแผนฯ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ตลอดจนสังคมโดยรวม คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างสรรค์องค์กร เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสอดคล้องกับการทำงาน จากการค้นคว้า พบงานวิจัยต่างประเทศชื่อ The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model (Page and Brodrick, 2009: 441–458) กล่าวว่า พนักงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรงานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาจากการสังเกตการลาออกและผลงานของพนักงานพบว่า วิธีการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน คือ การแสดงจุดแข็งและการประเมินผลทางจิตวิทยาให้พนักงานทราบเพื่อพนักงานสามารถนำไปบูรณาการ และพัฒนาตนเองต่อไป ก่อให้เกิดความสุขของพนักงานที่ดีขึ้น

บทความจาก Harvard Business Review: Happiness and Your Company (Peck, 2011) รายงานมุมมองของบริษัทต่างๆ ที่มีชื่อเสียง เช่น Coca Cola, IKEA, Nesquik, BMW ว่าบริษัทเหล่านี้มีการปรับตัวตอบสนองกับแนวคิดความสุขมากขึ้น คือ บริษัทพยายามทำความเข้าใจถึงประโยชน์และความซับซ้อนตลอดจนความน่าสนใจของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าของจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีสอดคล้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งเห็นว่าความสุขเข้ามามีบทบาทสำคัญ เป็นนโยบายพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการมุมมองต่างๆ ของบทความและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ไม่ว่าจะเป็น ความสุขทั่วไปหรือความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบปัจจัยที่น่าสนใจและ

เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงาน มีความเหมาะสมต่อการสนับสนุน อีกทั้งพบว่า ปัจจัยนี้มีการศึกษาวิจัยไม่มากนัก คือ ปัจจัยเรื่องการจัดการความสุข

ด้วยเหตุนี้ จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งคำถามและข้อสังเกต ถ้าองค์กรมีการจัดการความสุขที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความสุขก็สามารถส่งผลต่อการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กร การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสุข ผู้วิจัยพบงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วิจัย อุตสาหกรรมและสมบัติ กุสุมาวดี (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 วิธีการสร้างความสุขและผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุขอย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรนำมาขยายผลศึกษาต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขอย่างเหมาะสมและเป็นทางเลือกให้กับองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงาน

สำหรับเรื่องความสุขในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานวิจัยภายใต้โครงการที่น่าสนใจและดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยตรง ได้แก่ งานวิจัยที่จัดทำโดยสำนักประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คือ การสร้างเครื่องมือการวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือวัดสุขภาวะที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง มีแนวคิดเหมือนการนำปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ โดยสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์การทุกภาคส่วน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญศิริธระ และวรรณณา 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

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เหตุผลที่เลือก คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์กร โดยการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความสุข ของคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายตามวัฒนธรรมขององค์กร “มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรพลังผูกพัน จันทน์ครอบครัว” เพื่อให้เกิดความสุขในภาพรวมและผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ด้านกัน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การผลักดันองค์กร ผลักดันศักยภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อและสร้างความสำเร็จขององค์กรตามวัฒนธรรมผูกพัน จันทน์ครอบครัวไปพร้อมๆ กัน โดยคณะฯ ได้คำนึงถึงทุนศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค กล่าวคือการเป็นผู้นำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการออกแบบการสร้างความสุขแบบ Healthy & Smart เพื่อป้องกันรูปแบบของการวัดความสำเร็จของโครงการรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการผ่อนคลายควบคู่กันไปซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษานี้ คือมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสามารถเป็นแนวทางในการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. บทคัดย่อ (Abstract)

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

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี ด้านใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี 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 4) แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่ามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันด้วยวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษานี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 220 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 ชุด ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความสุขเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมาทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดข้อคำถามตามแนวความคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัย อยู่ก่อนแล้ว คือแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER

ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามและได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องตรงตามประเด็นเนื้อหาและเชื่อถือได้ ซึ่งได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและทดสอบค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence :IOC) ของสัมภาษณ์พร้อมนำเสนอแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำซึ่งได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่านและผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence :IOC) อยู่ในระดับมากกว่า 0.5

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจะใช้สถิติ คือ t-test , F- test เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปผล

6. ผลการวิจัย (Results)

6.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

6.1.1 ด้านเกี่ยวกับ Happy Body/สุขภาพดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นั้น ได้แก่ ปัจจุบันท่านสุขสบาย/ไม่สบาย/เหนื่อย หรือไม่ปัจจุบัน

ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน สามารถอธิบายได้ว่า คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ และทางคณะได้จัดโซนสำหรับผู้ที่สูบบุหรี่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่รบกวนผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ควรมีสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) พบว่าสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ก็ย่อมทำให้ความเครียดลดน้อยลง หรือทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย และขอคำถามที่ว่า ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีสถานที่ หรือ เวลาในการออกกำลังกาย องค์กรควรมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย โดยควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือทำห้องฟิตเนสสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรพร เชาวปรีชา (2549) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

6.1.2 ด้านเกี่ยวกับ Happy Relax/ผ่อนคลาย เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะเทคนิคการแพทย์สามารถจัดการกับปัญหาที่เข้ามาได้อย่างมีสติ บุคลากรสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวิรัตน์ เอี่ยมสำอาง (2548) พบว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพ ช่วย ลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดทำงาน การไปท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจ และสามารถเพิ่มความสุขในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี และขอคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ มากนัก

ซึ่งอาจเป็นเพราะทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการออกหน่วยตรวจสุขภาพในวันเสาร์ และ วันอาทิตย์ ทำให้ไม่มีเวลาในการพักผ่อน องค์กรควรมีการเวียนวันหยุดให้บุคลากรที่ทำการออกหน่วยตรวจสุขภาพโดยที่เวียนหน้าที่กันให้มีการหยุดที่ทั่วถึง สอดคล้องกับ นันทิwa โยธา (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิชัน จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยขององค์กรที่มีส่วนต่อความพึงพอใจโดยมองจากความคิดเห็นจะเห็นว่าความคิดเห็นต่อ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.3 ด้านเกี่ยวกับ Happy Heart/น้ำใจดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่าผลการวิจัยพบว่า ทั้งนี้อาจจะเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากนัก ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมเพื่อสังคม ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ

6.1.4 ด้านเกี่ยวกับ Happy Soul/จิตวิญญาณดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่า อาจจะเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจิตใจดี มีคุณธรรม มี

เมตตา กรุณา ความเสียสละ สามารถควบคุมจิตใจจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่าทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ สภาพจิตใจที่ปกติดีนั้นเรียกว่าความสุขและข้อคำถามที่ว่าท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิต จะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

6.1.5 ด้านเกี่ยวกับ Happy Family/ครอบครัวดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวสามารถอภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะจากการเก็บแบบสอบถามพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุดทำให้ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันและมีการพูดคุยทำความเข้าใจกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อปัญญา เก่งการค้า(2550) ที่พบว่าพนักงานที่ได้รับการรัก ความไว้วางใจ และห่วงใยจากครอบครัว จะเป็นผู้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและข้อคำถามที่ว่าท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว อธิบายได้ว่า บุคลากร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวเนื่องจากการทำงานในคณะที่มีการทำงานในวันหยุด ทำให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไม่ได้มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่บุคลากรและครอบครัวสามารถทำร่วมกันได้ โดยการจัดกิจกรรมที่เชิญครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพราะบุคลากรที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.1.6 ด้านเกี่ยวกับ Happy Society/สังคมดีเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ สามารถอธิบายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเคร่งครัด โดยมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ อาจจะทำให้ถึงสภาวะภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างไม่เต็มที่และข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มี ความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเป็นเพราะมีข่าวเกี่ยวกับคดีการลักเล็กขโมยน้อยอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความหวั่นใจ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบรักษาความปลอดภัยของคณะให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูล ทิปะปาล (2550) ได้สรุปจากผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ก็คือ สภาพที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

6.1.7 ด้านเกี่ยวกับ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะคณะเทคนิคการแพทย์ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สีปากดีและคณะ (2550) เป็นการศึกษาความสุขของบุคลากรศิริราช พบว่าการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1.ระบบงาน 2.การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ อธิบายได้ว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรจัดการอบรมให้สอดคล้องกับเวลาของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรจะได้มีโอกาสในการเข้าอบรมในสิ่งที่ตนเองสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อความสำเร็จ

6.1.8 ด้านเกี่ยวกับ Happy Money/สุขภาพเงินดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน สามารถอภิปรายได้ว่าอาจจะเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดและถูกต้อง มีวินัยในการใช้เงิน บุคลากรที่มีรายได้มากมีความเห็นว่าการผ่อนชำระหนี้สินไม่เป็นภาระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รศรินทร์เกรย์ และคณะ(2549) ได้ศึกษาความสุขและปัจจัยที่ผลต่อความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย การไม่มีหนี้สิน หรือ การมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระ การมีทรัพย์สินไว้ในครอบครอง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและการได้อยู่กับลูก การมีสุขภาพดี การได้อยู่ในชุมชนที่มีความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกันและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและข้อคำถามที่ว่าโดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร

เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่พอดีกับรายจ่ายแต่มีบุคลากรส่วนมากที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับทำให้เกิดการขัดสนทางการเงินบ้าง ทางคณะเทคนิคการแพทย์ควรมีการอบรมเรื่องการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้เงินให้เป็นระบบแก่บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark(1996) ซึ่งได้ศึกษาการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานจากชาวอังกฤษวัยทำงาน จำนวน 9,000 คน พบว่า ร้อยละ 61.3 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อองค์กรปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนให้พวกเขา

6.1.9 ด้านเกี่ยวกับ Happy Work Life (Happy Plus)/การงานดี เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในระดับ มาก ได้แก่ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ สามารถอภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะหน่วยงานจ่ายเงินค่าตอบแทนตรงตามเวลาด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรธรบุษปาคม(2550) พบว่า ระบบค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจควรคำนึงถึงความเสมอภาค คือ การจ่ายมีความสัมพันธ์กับทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้น ต้องพิจารณาจาก ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยุติธรรมและข้อคำถามที่ว่าท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ โดยทางคณะเทคนิคการแพทย์มีการประเมินเป็นตัวชี้วัดการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจจะมีการเอนเอียงในการให้คะแนน หรือมีเกณฑ์การให้คะแนนที่สูงเกินไป ทำให้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์มีจำนวนน้อยที่ได้มีการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่และขึ้นเงินเดือนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มมีพฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

6.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานมีความแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

6.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามเพศภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยที่เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิงเพราะเพศชายจะมีสถานที่และกิจกรรมทำหลังเลิกงาน มีการพบปะสังสรรค์ มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดลกรรณิกา (2551) ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง

6.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามอายุภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีสุขภาพที่แข็งแรง มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ

6.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่การศึกษาต่ำกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่การศึกษาสูงกว่า เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีภาระหน้าที่ในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำให้ไม่เครียดกับการทำงานซึ่งสอดคล้องกับพิชญ์สินี ดีผลผล(2545) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับผิดชอบและสวัสดิการที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการสมรส พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพในการสมรส ภาพรวมแตกต่าง พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพในการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่แต่งงานแล้ว เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสดจะไม่มีภาระในครอบครัว ทำให้มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ช่อแพรว วิทยาเวช(2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ โสด สมรสหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างรู้จักดำรงชีพอย่างพอเพียง จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมต่างได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้

6.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านจำนวนบุตร พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามจำนวนบุตร ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่ไม่มีบุตรจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีบุตรเพราะบุคลากรที่มีบุตรแล้วจะมีความเครียดในการดูแลบุตร จะต้องทุ่มเทให้กับบุตรในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ มหัตนรินทร์และคณะ (2541) ที่พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุตรมีผลต่อคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือ มีบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีบุตรมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ดังนั้น ตัวแปรนี้จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

6.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามลักษณะงาน ภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่ทำงานสำนักงานจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานด้านอื่นเพราะบุคลากรที่ทำงานสำนักงานไม่ต้องออกหน่วยไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ซึ่งสอดคล้องกับ กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตนถนัด ชอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

6.2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการจ้างงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานประจำจะมีความมั่นคง และสวัสดิการที่มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้าง

งานตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ กรุนโบม (1987) ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำโรงงานหรือเป็นพนักงานประจำสำนักงานต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนสภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.2.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานภาพรวมแตกต่างกันบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าเพิ่งเริ่มทำงานจะยังไม่มีความเครียดที่สะสมในการทำงานจะยังไม่เจอภาวะกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2543) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรและในด้านการได้รับสวัสดิการขององค์กร

6.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับทุกองค์กรแยกจากกันไม่ได้ 1. ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งการทำงานกับบุคคลอื่นย่อมต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เพราะโดยพื้นฐานในชีวิตของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ของ ลิวอิส เอ. โคเซอร์ (Lewis A. Coser) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้ง ที่มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดเกลาทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาคความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน โคเซอร์มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามหาการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ 2.

ความเป็นธรรมต่อความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในขณะเทคนิคการแพทย์ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนใน การประเมิน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ ทำให้บุคลากรบางคนมีความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย ฉันทลาก (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารจัดการ การติดตามงานของหัวหน้างานและความมั่นคงในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น จึงควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้น 3. การขาดความพร้อม ไม่มีความรู้ ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ยังไม่เพียงพอ กับงานที่มีอยู่ ซึ่งทำให้งานล่าช้า และบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสิณี (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและการตรวจสอบความถูกต้องด้านเอกสารเป็นไม่ถูกต้องซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน 4. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ ยังขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันอันเนื่องจาก คณะเทคนิคการแพทย์ มีสถานที่ตั้ง อยู่ 2 แห่งทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมโยงถึงกัน ไม่ค่อยได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาอย่างเป็นมิตรรวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้ความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป อาจจะทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเลยทำให้เกิดความขัดแย้ง

6.4 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร พบว่าตัวชี้วัดแห่งองค์กรที่มีความสุขมีปัจจัยที่สำคัญแห่งความสุขของทุกองค์กร คือ “มนุษย์” หรือ “บุคลากร” ที่ปฏิบัติงานในองค์กรหน่วยงาน และสถานที่ตามที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้ใช้ทักษะเพื่อปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ให้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ และองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีความสุข คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างแรงจูงใจบุคลากรโดยการจัดสถานที่ จัดบรรยากาศ และจัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ให้

บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน จัดสวัสดิการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แก้วดวง(2552) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า การรับรู้ขององค์การได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์การให้น่าอยู่ จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา (Recommendations)

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมุ่งหวังความสำเร็จของการเสริมสร้างความสุขจะผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้น

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

7.2.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานในโอกาสต่างๆที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายสายงานมีการจัดทีมบริการที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งกระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการพัฒนางานให้เกิดคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น

7.2.2 ควรจัดระบบการประเมินที่เป็นธรรมและการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผลการประเมินจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงการต่ออายุงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมของคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดียิ่งขึ้น

7.2.3 ในกรณีที่มิมีบุคลากรได้รับรางวัลจากผลงานที่ปฏิบัติควรได้รับการยกย่องชมเชยผ่านสื่อต่างๆของคณะอย่างรวดเร็วคือเว็บไซต์จุลสารโปสเตอร์แสดงความยินดีเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะรับทราบในกรณีของงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยที่ดีคณะควรมีการให้เงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยตาม

ระดับคุณภาพของวารสารดังระบุในโครงการทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาตินอกจากนี้โครงการในระดับคณะฯตามแผนกลยุทธ์ที่บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นควรมีกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบโครงการในแต่ละด้านมีการติดตามความก้าวหน้าในที่ประชุมกรรมการประจำส่วนงานเมื่อครบกำหนดเวลาของโครงการควรมีการประเมินประสิทธิผลโครงการโดยผู้บริหารและมีการให้รางวัลยกย่องชมเชยกับโครงการที่ได้รับตัดสินว่ามีผลการดำเนินการที่ดีในการสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

7.2.4 ควรจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรหลายรูปแบบโดยครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มส่วนสวัสดิการอื่นเป็นไปตามสิทธิ์ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล

7.2.5 ควรมีช่องทางรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะร้องทุกข์ผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นและผ่านช่องทางเวทีการเดินสายพบปะบุคลากรของผู้บริหารรวมถึงการรับข้อร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯเป็นสมาชิกในคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยด้วย

A MANAGEMENT APPROACH IN THE HAPPY WORKPLACE.CASE STUDY
FACULTY / ORGANIZATION IN THE PUBLIC UNIVERSITIES

NISACHON CHATTHONG 5536464 SHPP/M

M.P.A (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A.:
JITLADA AMMORNWATANA,Ph.D., WARUESPORN NUTRUJIROJ,Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

When refer to the working, most people considered a working as an important activity of life and sometimes it was indistinguishable from each other. The researcher give priority to the happiness that affected the individual and organization development in a good direction and be capable of the approach for developing the countries in the future, it is consistent with the HIS MAJESTY KING BHUMIBOL ADULYADEJ's Royal Speech (1980), conferred to the students Srinakharinwirot University, Songkhla campus that:

"Everyone has a mind that wishes happiness or success but finding them surely would be tired, no one can find them without tiring. If they don't want to tired, they have to practice more. The practicing must train the mind as well. If they trained mind well, not to be lazy and know that what the job is. It is believed that the work is to be effective and it gives a great success. The physical and mental are strong together... ".

The King's Royal Speech emphasized the happiness, that harmonized with all activity of the working's life in physical or imagination pattern. It can make person and organization strengthened and efficiency, consistent with the concept of Veenhoven (1997), a foreign psychologist, mentioned that happiness is similar to the

individual assessment about overall life's interesting, that make the researcher would like to study in this case, especially the happy workplace. When considered to the 11th National Economic and Social Development Plan (2012-2016) that emphasized in 1) development for progressing the changing situation and adjusting to the unexpected and 2) sustainable development to coexist happily with equality, fairness and self-immunity (National Economic and Social Development Board Office, 2011). According to a vision of the 11th plan, appeared that the country has a major approach for making happiness and the plan can be implemented in all sectors, especially in the public and private sectors because the most organization was affected by the change factors according to the plan. When organization changes the staff, the environment surrounding communities were inevitably affected by the changes as well, so the employees or personnel of organization must adapt to survive and progress in work for happy living and working continually.

The approach of the 11th plan and the changing society were the motivation for researchers in studying the issues that are beneficial to the development of human resources and organization as well as a society as a whole, which is the issue concerned with developing and innovating organization to prepare for changing As well as consistent with the working. The study also found that the foreign research of "The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model (Page and Brodrick, 2009: pp.441-458) mentioned that the happy employees are the key factor to well-being of the organization. This research was studied by observing the employee's resignation and the work accomplishment found that the way to enhance the quality of life for employees is to identify the strengths and psychological evaluation and then inform to the staff for further integration and development that makes more happiness to the employees.

The article from Harvard Business Review: Happiness and Your Company (Peck, 2011) reported the views of different companies. The famous companies, for example, Coca Cola, IKEA, Nesquik, BMW that these companies has an adaptive response to the concept of happiness more, that is these companies try to understand the benefits and complexity as well as the attractiveness of the research on quality of life and progression of positive psychology. As well as welfare is concerned, are consistent with the economy to bring the changes and development in the

organization. They regarded that happiness as an important role, to be a policy for rising up the organization development steadily. The different views of articles and research related to happiness, whether they are usual happy or happy at work, the researchers found that attractiveness factors related with the making of happiness in their work and appropriate to support the study. They also found that the factor of happiness management has not studied more.

As a result of such factors, the researcher questions and remarks that if the organization has managed a great happiness, it will make a pleasure to employees in life and work and when employees feel happy, it can affect an achievement of performance and its goals. The study of the happiness management, the researcher found the study of Juthamas Kaewpijit, Vichai Utsahajit and Sombat Kusumawalee (2011), the model is called "Home Model", a model of happiness management that Synthesizing information from various organizations, a total of 103 organizations in the development of knowledge about the organization of Happiness project, under the supervision of Thai Health Promotion Foundation (Thai Health) together with the Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA). This model is one of the key models on the organization of Happiness (Happy Home Model). A Home model noticeably concluded a person's happiness characteristic, a way to make happiness and a result of happiness working. The researcher appreciated that the result should be extended to obtain approach for the appropriate happiness making and to be an alternative to the organization for making happiness on working.

For the happiness of working found the research that related to the dependent variable, the happiness working, the researcher considered that the approach for making happiness in the workplace and promotion of happiness at work is the research under the happy workplace project directly, including the research conducted by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The research created tools to self-measure pleasure, Happinometer, a measurement condition in which a person can be measured manually. The idea is like a thermometer, navigating feeling and experience as reflected by the dimensional quality of life and can be used to measure the happiness of the people working in organization in all sectors (Sirinun Kittisuksathit, Kanjana Tungcholthip, Suporn

Jarassith, Chalermphol Chaiprasert, Porta Boonyateerana and Wannapa Aree, 2012). The 9 dimensions factors are Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money and Happy Work-Life (Happy Plus). The 9 dimensions of Happinometer are interesting and appropriate measure of happiness in the work of the staff and the organization dramatically because it has covered to all dimension of the happiness in the workplace.

This research study was to study the management of the happiness of working case studies: Faculty of Medical Technology, Mahidol University. The reason to choose this faculty is the faculty has approached the happiness promotion to be the main policy of the organization by taking action to strengthen it. It has undertaken a variety of activities based on the culture of the organization. "Leading towards the success of the organization, binding like a family" to be overall happy and driving the 9 dimensions strategy of the University together with the success aiming of strengthening the happiness to encourage creative activity that bring about to push the organization and staff potential to work happily with performance and sustainable. Under the concept of sharing and learning for the achievement of the organization culture, "binding like a family" simultaneously. The faculty has considered the potential costs and the strength of medical technologists and radiation techniques, that is, the leadership of professional health science is to be a principle basic of design to inspire a concept of "Healthy & Smart" to indicate an objectivity to measure the success of the project including the atmosphere facilitation, conducive to relaxing together, which is exactly the purpose of this research, to study the factors that contribute to happiness at work. The results of this study will benefit the Faculty of Medical Technology, Mahidol University and can be the approach to base of happiness making in the workplace for keeping up with the changes that occur in the future.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study of happiness in the work of the Faculty of Medical Personnel, Mahidol University 2) to compare happy workplace classification of the personal factors 3) to study the problem and barrier affecting

happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University 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) In comparison 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) problem and barrier affecting the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University, problem and conflict inside the organization, fairness of a variety of practitioners, the lack of availability of work, a barrier to the practices of work 4) A management approach in the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University find there are projects for build relationship with the corporate culture, managed environment to work for a living, an assessment system that is fair and reasonable compensation management.

Research objective

1. To study of happiness in the work of the Faculty of Medical Personnel. Mahidol University
- 2 To compare happy workplace classification of the personal factors
3. To study the problem and barrier affecting happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University
4. to recommend a management approach in the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University

Research methodology

This research has used quantitative research methods. The population in this study staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University. A total of 220 questionnaires, were returned by 220 sets in this study. A researcher used the happiness measurement questionnaires as an research instrument to collect data for analyzing the results, which studied from books, research journals, other documents related to the happiness of working life, the living and happiness management approach in working to form the research instrument and specified the question issues as the conceptual framework. For the validity of the research instrument, the researcher applied questionnaire and tools that already existing research, a measure of happiness to individuals or HAPPINOMETER, discussed to the Thesis Advisor, Thesis Committee and the Expert. In this study, a researcher created an instrument and was taken to the Advisor for qualifying, improving and monitoring to ensure the accuracy and reliability right into the content, which was examined the validity and reliability of the instrument by the Experts to find the IOC (Index of item objective congruence: IOC) of the questionnaire and the Experts have also suggested the approach to create the validity and accuracy appropriate instrument. The Instrument was revised on their advice which was presented to 3 persons of the Expert and obtained the IOC at a level greater than 0.5.

Statistical Analysis

The statistical analysis using the program SPSS (Statistical Package for Social Science) to analyze the data. A researcher used Descriptive Statistics and Analytical Statistics to evaluate the relationship between independent variable and the dependent variable, which are the leadership style and the quality of working life by using statistical of t-test and F-test for the presentation of research results for examining the hypotheses. A qualitative data using the content analysis from the interviews, leading to a conclusion.

Research results and discussion

1. The discussion of the 1st objective

The results showed that the happy workplace of supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University was evaluated at a moderate level and can be discussed in each issue as follows:

1) Happy Body

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a moderate level, including the question issues of “Currently, did you smoke either the cigarette, leaf or tobacco?” and “Currently, how many day in a week you exercise on average?”. The first issue can be discussed that the most staff do not smoke and the Faculty has settled a zone for smokers proportionally, not to disturb those who do not smoke. This indicates the Faculty appreciated that the staff’s healthy should be hygienic and safe working conditions, that is, the employees are working in the good environment and the workplace must not adversely affect to the health, and it will be without the risk and dangerous, which is consistent with the studied of Ratkapol Punpeng (2004), found that the staff’s healthy had negative correlated with the mental fatigue, that is, when at full strength, a tension has reduced or happiness has more increased. The people who are healthy and happy tend to generate productivity in the long term. A person who happy with the present life is also happy in working life as well.

The question issue of “Currently, how many day in a week you exercise on average?” can be explained that the Faculty have no the place or time to exercise. The Faculty should have to encourage exercising, preferably with the exercise promotion or prepare a fitness room for the staff, which is consistent with Pattaraporn Chaowapreecha (2006), which concluded that the executive of the organization should focus on promoting and improving workplace to be safety and health promotion to improve the staff’s quality of life at a higher level.

2) Happy Relax

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have

opinions on the happiness of working at a moderate level, including the question issues of “When faced problems in your life, did you basically deal with the problems?” and “Generally, did you relaxing in a week (reading, watching movies, listening to music, playing games, shopping, planting trees, etc.)?”. The first issue can be discussed that probably because most of the staff in the Faculty of Medical Technology can deal with the problems consciously. They have managed time in each day to relax with the quality and be satisfied with their problems management, which is consistent with the studied of Daorat Iam-sam-ang (2005), found that the personal behavior has an important role to health, reduces tension and leads to happiness. Each individual is different, including relaxing, sleeping, breaking off and traveling. These activities make feeling of satisfaction and happiness in each day as well.

The question issue of “Generally, did you relaxing in a week (reading, watching movies, listening to music, playing games, shopping, planting trees, etc.)?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have no time to rest. This may be because most of the staff have to work with the Checkup Unit on Saturday and Sunday, so they have no time to relax. The faculty should have to rotate the holiday for the staff who works in day-off by the rotation thoroughly, which is consistent with Nanthiwa Yotha (2002), studied the factors that affected to the satisfaction in working of employees, UNISON Company Limited, the research found that the organization factors that affected to the satisfaction consists of, the opinion of policy and management, working environment and compensation and welfare, all issues are at a moderate level.

3) Happy Heart

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a high level, including the question issues of “Generally, did you communicate with colleagues in the organization?” and “Generally, did you participate in activities that are beneficial to the society, such as reforestation or donation?”. The first issue can be discussed that probably because the staff in the Faculty of Medical Technology have a good relationship with each other. There was a talking when they have problems and helping each other, which is consistent with

Nantharat Uprasert (2009), studied the happiness working of employees, FIRST DRUG Company Limited, Chiang Mai, found that the happiness of employees are based on factor of relations at work which are involved in making a happy work place. The happy employees usually have a good quality of life, behaving in a way that organizations need, capable to develop their skills and intellectual, including an applying the potential to be fully functional.

The question issue of “Generally, did you participate in activities that are beneficial to the society, such as reforestation or donation?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have no more activities that benefit to the society. The Faculty’s staff have not had the opportunity to participate in social activities. The Faculty should be promoted activities that are beneficial to the society for making an acceptance, passion, caring and cooperation that affecting to the sustainability achievement among the organization.

4) Happy Soul

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a high level, including the question issues of “Generally, did you forgive to those who sincerely accept a mistake?” and “Generally, did you preserve the cultural, religious or giving alms?”. The first issue can be discussed that possibly because the staff in the Faculty of Medical Technology have a good heart, with compassion, sacrifice, morality that can control the mind to deal effectively with something that happen in everyday of life, which is consistent with Apichart Pupanich (2008), studied The using of the happiness measurement index of employees working under the Office of the Dean, Thammasat University, found that the samples have good attitude of happiness in the workplace. These results suggested that perceptions of the happiness of working social relations within the organization are the highest average. Happiness is what happens to the mind and the emotions that arise from the environment surrounding or the events that impacted, that is, a normal mental state called happiness.

The question issue of “Generally, did you preserve the cultural, religious or giving alms?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have no more activities that support to the preserve the cultural,

religious or giving alms, causing the staff have not had the opportunity to do such activities. The Faculty should be promoted such activities to ensure that employees are engaged in activities that are supposed to encourage people to use the doctrine of religious lifestyle to reduce conflict in the workplace consciously, have an ability to concentrate in working, generous to others and have a loyalty to the organization, which is consistent with Ruamsiri Menapoh (2007), studied the instrument for measuring working happily case study: Master Degree Students (Special Class) of NIDA, found that the 5 dimensions that affected to the happiness of working, including leadership, relationship with colleagues, passion of work, quality of working life and shared value of organization. The happiness of the samples found that the overall average of happiness in the present work was 3.487, can be concluded that the happiness of working in present was at a high level.

5) Happy Family

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a moderate level, including the question issues of “Did you have enough time to be with your family?” and “Did you do (exercise, make a merit of exercise in a park to the merits of planting trees, etc.) together with the family?”. The first issue can be discussed that it is because the most staff have been with the family on vacation, they have got to do many things together and have a talking to understand each other more which is consistent with the studied of Uarpaya Gengarnkha (2007), found that the employees who received love, care and trust from the family, it was a very satisfying performance in working. Thus, the factor of family relationship has correlated with happiness working.

The question issue of “Did you do (exercise, make a merit of exercise in a park to the merits of planting trees, etc.) together with the family?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have not enough time for activity with the family because the staff have to work on day off, causing the staff have not had the opportunity to do such activities. The Faculty should be promoted activities that families can do together, invites families of people took part in the activities because staff with the will enjoy in their life leads to a happiness and productive work, which is consistent with Napatchol Rodtiang (2007), studied the

factors influencing the happiness of working, under the Health Center in the Northeast Department of Health, Ministry of Public Health, found that happiness in work was at the moderate level. Factors that were statistically significant correlated with happiness in their work, consists of a family relationship, management policy, a scope of work, a relationships at work, work advancement, a recognition receiving, a motivation at work and working environment.

6) Happy Society

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a high level, including the question issues of “Generally, did you follow the rules or regulations of the society?” and “Generally, did you feel secure in life and property?”. The first issue can be discussed that probably because the staff in the Faculty of Medical Technology is strictly systematic with a corporate social responsibility, passion, unity and unexploited people around, which is consistent with the studied of Kannika Muanprasert (2005), mentioned that the organization consists of a large number of employees at various levels, each person will have a different individuals who expressed different that caused by various factors, including age, gender, length of operational status in the organization. If they do not comply with regulations, poor of relationship with each other and have no behavior that the organization expect, they will not be able to apply the potential to be fully functional.

The question issue of “Generally, did you feel secure in life and property?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have feeling not well about the security of life and property because the staff have always got some rumor about thievery, causing the staff feel anxiously. The Faculty of Medical Technology should have informed to the staff to have confidence in the security of the employees, which is consistent with the studied of the Pibool Teepapan (2007), summarized the factors that will enhance to employees with higher satisfaction are comfortable working conditions, private, safety, cleaning and tidy with the modern tools for working adequately.

7) Happy Brain

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a moderate level, including the question issues of “Did you have the opportunity to be trained to develop the skills and capabilities of yourself?” and “Generally, did you interesting in acquiring new knowledge from various sources?”. The first issue can be discussed that probably because the Faculty of Medical Technology usually promote a job training to staff for improving their skills, which is consistent with Pridaporn Sripakdee and the group (2007), studied the happiness of Siriraj Hospital’s employees, found that the management of human resources were at a moderate level, including work system, employee’s learning and motivation and the well-being and satisfaction of employees, the average of all issues were at a moderate level.

The question issue of “Generally, did you interesting in acquiring new knowledge from various sources?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology has desire to find new knowledge, but have no time to attend in the job training. The Faculty should be managed time for the staff on job training, which help the staff have the opportunity to attend what they need, which is consistent with the studied of the Manion (2003), found that the success in working was the factor which make people happy at work. Due to the perception that its operations reach to the target make them a further study, feel proud and worthy in their life for the development to work accomplishment.

8) Happy Money

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a high level, including the question issues of “Did you feel that the repayment of the debt was a burden?” and “Generally, How about your compensation you received each month compared with the total expense?”. The first issue can be discussed that possibly because of the staff in the Faculty of Medical Technology have got a salary on time and accurately. They have a discipline in using of funds and people who earn more money have agreed that the repayment of the debt was not a burden, which is consistent with Rosalin Gray and the group (2006),

studied that the happiness and factors that affecting to the happiness of the elderly in Chainat province, found that the happiness depends on various factors, contain no debt or liabilities, but not as a burden, the possession of property, having a family and being with children, healthy, being in community with mutual trust with the assistance to each other and the security of life and property.

The question issue of “Generally, How about your compensation you received each month compared with the total expense?” can be explained that the staff in the Faculty of Medical Technology have received compensation in the amount that fits on expenditure but has a lot of personnel expenses than revenues, resulting in some financial difficulties. The Faculty should offer training on the accounting or systematic money spending course to the staff, which is consistent with Clark (1996), studied the approach for increasing the job satisfaction of British’s working-age of 9,000 people, found that 61.3 percent of samples were more satisfied obviously when organization has increased the compensation to them.

9) Happy Work-Life (Happy Plus)

When considering the question of the findings showed that the supporting staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University have opinions on the happiness of working at a high level, including the question issues of “How the validity of the payment of wages, overtime, etc. that you have received from your organization was?”, “How the accuracy of the payment of wages, overtime, etc. that you have received from your organization was?” and “Were you considered to get a promotion or raise wages annually with suitability approach?”. The first and second issues can be discussed that possibly because of the Faculty has paid a salary on time and accurately, which is consistent with Sarothorn Busabakom (2007), found that the compensation system that affected to the staff satisfaction should be equality, that is, the payment was correlated with the skills, abilities, responsibilities and complexity of the task. The fairness compensation considered from the equality compensation system.

The question issue of “Were you considered to get a promotion or raise wages annually with suitability approach?” can be explained that the Faculty use the wage-raising and promotion indicators. This might be inclined to vote or scoring too high, making people in the Faculty have a small number who have been promoted

and wages-raising instability, which is consistent with Suparat Namjaidee (2005), studied the quality of life and problems at work that influence the satisfaction in the workplace and trends and behaviors of personnel's resignation, Suandusit Rajabhat University, found that the quality of working life and the social stability and advancement, working society, working time and personal life, influencing to the job satisfaction.

2. The discussion of the 2nd objective

The results showed that the factors that were differences of gender, age, education, marital status, number of children, job description, employment status and duration of work, will affect variously to the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, Mahidol University, can be discussed in each issue as follows:

1) Personal factor of gender

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by overall gender, found that the differences of gender were statistically differential of happy workplace. Males were happier on working more than females because they have places and things to do after work. A meeting or a party usually take place more than females, which is consistent with Noppadol Kannika (2008), studied the happy evaluation of employee case study: the 18-60 years old population who work in enterprises or and businesses in Bangkok, found that males is higher happiness score than females.

2) Personal factor of age

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by overall age, found that the differences of age were statistically differential of happy workplace. The younger staffs were happier on working than older staffs. This is probably because the younger staffs are healthy. They have time to do activities for relaxing more, which is consistent with Napatchol Rodtiang (2007), studied the factors influencing the happiness of working, under the Health Center in the Northeast Department of Health, Ministry of Public Health, found that the differences of age are differential in happy workplace with the statistically reliable.

3) Personal factor of education

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by overall education, found that the differences of education were statistically differential of happy workplace. Lower education staffs were happier on working than the higher education staffs. This probably because person with a lower level of education have an obligation to work less than person with a higher level of education, so there is no tension on working, which is consistent with Pichsinee Deepliphol (2002), found that employees with different levels of education have differences quality of working life due to the difference of rewards and benefits, which affecting to the quality of working life.

4) Personal factor of marital status

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by marital status, found that the differences of marital status were statistically differential of happy workplace. Single staffs were happier on working than married staffs. This probably because staffs who have not married yet, have more time to do more activities with no family burden, which is not consistent with Chorprae Vithayavej (2004), found that the quality of working life of employees with different marital status, quality of life is no different. Perhaps the industrial workers in Prapadaeng, Samutprakan province, whether single, divorced or widowed marital, they were sufficiently living. It does not affect to the quality of working life that industrial plant entrepreneurs were conducted according to the standards specified by the government.

5) Personal factor of number of children

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by number of children, found that the differences of number of children were statistically differential of happy workplace. Staffs without children were happier on working than staffs with children. This probably because there is a tension in caring for the children totally, which is consistent Suwat Mahatnirun and the group (1998), found that the variable with the number of children affected to the quality of life and economy. This may be due to the industrial workers in Prapadaeng, Samutprakan province, most of them are childless

at 48.75 percent, next below are 1-2 children at 43 percent and more than 2 children at 8.25 percent, this variable, thus affecting the quality of working life of employees.

6) Personal factor of job description

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by job description, found that the differences of job description were statistically differential of happy workplace. The office staffs were happier on working than people working in other works because the office staffs have not to work on weekends, which is consistent with Karanrat Thawornprasert (2008), found that the factor that affected to satisfaction of librarians is job description because they have an aptitude of work, apparent scope of work that suitable with the knowledge and ability. Thus, the staffs that recognize the job description were happy in their work.

7) Personal factor of employment status

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by employment status, found that the differences of employment status were statistically differential of happy workplace. Staffs with regular employment status were happier on working than staffs with contract employment status because staffs with regular employment status are stable with welfare and more than staffs with contract employment status, which is consistent with Grunebaum (1987), found that the different positions have different affected to the satisfaction. This probably because the jobs in the industry, whether they are employees of the factory or the office staff, they will be treated equally on the quality of working life, whether the remuneration, working conditions, safety, security, an advancement, etc. Therefore, this variable does not affect to the quality of working life.

8) Personal factor of duration of work

The results found that the happy workplace of staff in the Faculty of Medical Technology, classified by period of employment, found that the differences of period of employment were statistically differential of happy workplace. Staffs with less duration of work were happier on working than staffs with the longtime of work because staffs with less time had just started on working without accumulated tension and pressure at work, which is consistent with Nopparat Arayapattanakul

(2000), found that the differences of nurse's working experiences were differential of happiness on working, so the experience have the relationship with happiness on working. The results of this study support that the experience with a different affected to the perception of happiness on working differently in issue of the relationship within organization and the corporate welfare receiving.

3. The discussion of the 3rd objective

The results from the interviews with the executive and staff found that the problem and barrier are paired with each organization inseparably that can be discussed as follows:

1) The conflict within the organization. This will happen in working with other people, opposing and conflict occurred because it basically is different in each person's life, which is consistent with Conflict Theory of Lewis A. Coser, the conflict theorist, mentioned that the conflict caused both positive and negative, and explained that the conflict is part of the process of socialization. No social group that are perfectly in harmony. The conflict is part of human nature. Both hate and love, have conflicts at all. The conflict can solve the problem of breakage and make a unity within a group because the group is both friendly and hostile together. Coser suggested that the conflict is the factor to promote social change. Social change can make a living from one side to the other side because members in society not satisfied with the society they lived, they will try to change the situation according to their targets.

2) Fairness to a variety of staffs. There is not clearly about the policy of the Faculty of Medical Technology for evaluating the compensation and benefits of staff are entitled that make some staffs are discouraged to work, which is consistent with Pichai Chantalarp (2003), studied the factors that affecting the operation of the Provincial Electricity Authority employees area 2, Southern region, Nakhon Si Thammarat province. The results showed that the management policy, chief monitoring and work security had affected the performance of the employees. Thus, for the improvement of employee's performance, it should define a clear of management policy and create the stability on working.

3) Lack of readiness and knowledge of working. Staffs with the knowledge and skill that require in the field are not enough, when compared with the jobs available. This causes delay of work and make staffs have more tension, which is consistent with Katesinee (2008), studied the problems and satisfaction to the fiscal administration of the Municipality in Phra Nakhon Ayutthaya province, found that the personnel are lack of knowledge and understanding in work such as procurement and revenue collection that make the delay of work and the verification and authentication of the document is incorrect, which affected to the performance of work.

4) Lack of human relations. Staffs in the Faculty of Medical Technology are lack of human relations because there are two locations of workplace and they are not linked to each other that make them rarely worked together, which is consistent with the studied of Manion (2003), found that the interpersonal was the factors that make people happy at work by considering the relation of cooperation, mutual assistance in a friendly conversation, including the recognition and trust from the co-workers and supervisors are barrier to achieve the objectives because human needs and the environment is different and a personal demand of individuals are varies, cause the disagreement and conflicts occurred.

4. The discussion of the 4th objective

The conclusion of interviews with the executive and staff found that Indicators of happiness organization have the important factors of "human" or "personnel" to work in the organizations, sections or places as they are assigned and use their skills to perform the duty for achieving the goals and direction of the organization. The key factor that will make the happy workplace is the motivation for working, which the Faculty of Medical Technology are motivating to the staffs by arranging the workplace, atmosphere, providing facilitated equipment, rewarding for the work appropriately, welfare arrangement, which is consistent with Montree Kaewdoun (2009), studied the factors of happiness at work, found that the perception that the organization has provided support and respond to the needs both physically and mentally, a pleasant environmental management to the organization, will make to achieve the goals of the organization effectively.

Recommendations from the study

Policy Recommendations

The executive of the Faculty of Medical Technology, Mahidol University, should define a policy to be a with the happy workplace model organization, with the aim of enhancing the success of happiness promotion to encourage the creative activity by enhancing and developing policies that are concentrated.

Operational Recommendations

1) Promote the participation of personnel in joint operations in both formal and informal, by appointing a working group on various occasions that consists of multiple lines, providing the particularities service teams. This process would lead to promote accountability participation in work and transmit the organizational cultural, skills, teamwork and working development skills that are worthy and benefit to the organization, including the transmission of culture to the next generations.

2) Evaluation system and compensation management should be fair and reasonable. The results of the evaluation will be used in determining the promotion, salary or wage, including a renewal for the personnel. This will stimulate the development of personnel performances and the overall of the Faculty of Medical Technology, Mahidol University to be better.

3) In the case of personnel awarded by the performance should be informing through the media by a website, pamphlets and posters for congratulating to the personnel both inside and outside the delegation acknowledged. In the case of research, to encourage people to create good research, the Faculty should be funded research for publishing, classified by the quality of journal that identified in the A University Scholar of National Research Project. In addition, the Faculty's project according to the strategic plan that specified by personnel should have a group of personnel responsible for on each side, a progressive monitoring at the conferences of the Committee of each sections. When the period of project is up, it should evaluate the efficiency of the project by the executive and reward and recognition to projects that have been determined to have a good performance in the preparation of the annual action plans seminar.

4) There should be a providing of various benefits and welfare to employees that covered to all group of personnel, the others welfare are in accordance with the personnel management regulations of Mahidol University.

5) There should be channels for comments and appeals grievances through the comments box and through the personnel meeting with the executive, including the complaints receiving through the Member of an Appeals and Complaints Commission of the University, which have a representative of the academic and support staffs of the Faculty that are member in the Subcommittee of the University.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ.2548.ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา.2549.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในสถานภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัชชาติ เชื้อภักดี.2550.ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นพดล กรณีกา.2549.การศึกษาแนวโน้มดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศ : กรณีศึกษาตัวอย่างประชาชนใน 18 จังหวัดของประเทศ.กรุงเทพมหานคร.
- นภัชชล รอดเที่ยง. 2550.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทรัตน์ อุยประเสริฐ .2552.ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญเลิศ สิริภทรวณิช.2541.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว.2551.ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสูงในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผัดตะ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประเวศ วะสี .2548.การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข. กรุงเทพฯ.สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2523. เข้าถึงเมื่อวันที่19พฤษภาคม 2555 เข้าถึงได้จาก <http://www.stks.or.th/HMK/index.php/sufficiency/11-sufficiency-economy/430-teaching-hmk-speech-2523-09-29>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต).2547.ธรรมานุญชีวิต.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย .2539. เอกสารประกอบการสอนวิชาทม. 601 พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รวมศิริ เมนะโพธิ.2550.เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน.2525.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์หน้า .

วีณา มิ่งเมือง .2551.ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน.เข้าถึงเมื่อ27 มิถุนายน พ.ศ.2553,เข้าถึงได้จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ .2555.คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.เข้าถึงเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh>.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์,เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญศิริระและวรรณณภา อารีย์.2555.คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .2549.การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง .2549.จิตวิทยาธุรกิจ. : กรุงเทพฯ :ธรรมสาร.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน .2551.ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์การธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2554. เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/>
- สมบัติ กุสุมาวดี .2554.102 องค์การมีความสุข = Happy workplaces.กรุงเทพฯ : ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2554.แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ .ศ. 2555-2559). เข้าถึงเมื่อ วันที่ 19 พฤษภาคม 2555 เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- อภิชัย มงคลและคณะ .2547.การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่. โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- อภิชาติ ภูพานิช .2551.การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อินทรา ปัทมิต.2542.คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ราชทัณฑ์.

ภาษาอังกฤษ

- Diener, E. 2000.**New direction in Subjective Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index.**The American Psychologist Association.
- Dierendonk, D.V. 2005. The Construct Validity of Ruff Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being. **Personality and Individual Differences.** 36(3): 629-643.
- Fridrickson, B. 2006.**Happiness at Work.**Retrieved December 4, from <http://www.cnn.com/2006/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html>
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. 2004.**The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace.**Organization Dynamics.
- Kjerulf, A. .2007. **Praise for Happy Hour is 9 to 5.** Petersburg: Alexander.

- Helen, S., et.al .2004.**Understanding the relationships between wellbeing, goal-setting and depression in children.** Australian and New Zealand Journal of Psychiatry,38:155-161,
- Lama Dalai, H.H. .1998. **The Art Happiness at Work.** New York: Riverhead Books.
- Lopper, J .2008.**A Path to Happiness Through Meaningful Work.** Retrieved December 4, 2010, from http://personaldevelopment.suit101.com/article_path_to_happiness_through_meaningful_work.
- Lau , R.S.M.2000.**Quality of worklife and perfpmance: an ad investigation of two key elements in the service pofit chain model .** International Journal of Servive Industy Management.11(5):422-437.
- Makikangas, A. Feldt, T. &Kinnunen, U.2007.**Warr’s scale of job – related affective well – being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics.** Work & Stress.
- Manion, Jo.2003. **Joy at Work: Creating a Positive Work Place.** Journal of Nursing Administration.
- Muchinsky, P.M. 2003. **Psychology applied to work.** USA: Wadsworth, Thomson learning, Inc.
- Page, Kathryn M. and Vella-Brodrick, Dianne A.2009.**The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model.** Social Indicators Research.
- Peck,Jules.2011. **Happinessand Your Company.**RetrievedDecember27,2012from <http://blogs.hbr.org/2011/09/happiness-and-yourcompany>
- Veenhoven, Ruut.1997. **Advances in the Understanding of Happiness.**Revue Quebecoise de Psychologie.
- Warr, P. 2007. **Work, Happiness and Unhappiness.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

ร่างแบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวนิสาชล ฉัตรทอง นักศึกษาปริญญาโทสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา คณะ/องค์กร ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้มาจะถูกเก็บเป็นความลับจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุดและขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกันต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นิสาชล ฉัตรทอง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ○ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

○ 1. ชาย ○ 2. หญิง

2. อายุ

○ 1. กลุ่มอายุ 18 - 24 ปี ○ 2. กลุ่มอายุ 25 - 34 ปี
○ 3. กลุ่มอายุ 35 - 44 ปี ○ 4. กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี
○ 5. กลุ่มอายุ 55 - 60 ปี ○ 6. 61 ปีขึ้นไป

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

○ 1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ○ 2. ม.ต้น
○ 3. ม.ปลาย ○ 4. ปวช.
○ 5. ปวส. ○ 6. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
○ 7. ปริญญาตรี ○ 8. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

○ 1. โสด ○ 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
○ 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ○ 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน
○ 5. หม้าย ○ 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

5. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

○ 1. ไม่มี ○ 2. มี จำนวน 1 คน
○ 3. มี จำนวน 2 คน ○ 4. มี จำนวน 3-4 คน
○ 5. มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

6. งานของท่าน เป็นงานในลักษณะใด

○ 1. งานสำนักงาน ○ 2. งานด้านการผลิต
○ 3. งานด้านการบริการ ○ 4. งานด้านบริหาร
○ 5. งานด้านอื่นๆ ระบุ.....

7. สถานภาพการจ้างงาน

○ 1. ประจำ ○ 2. ตามสัญญาจ้าง
○ 3. รายวัน ○ 4. บางช่วงเวลา
○ 5. ตามผลงาน ○ 6. จ้างเหมา

○ 7. อื่นๆ ระบุ.....

8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| o 1. ไม่ถึงปี | o 2. ระหว่าง 1 – 2 ปี |
| o 3. ระหว่าง 3 – 5 ปี | o 4. ระหว่าง 6 – 9 ปี |
| o 5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ○ ตามความเป็นจริง

Happy Body / สุขภาพดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม เส้นรอบเอวเซนติเมตร ส่วนสูง..... เซนติเมตร

ภาวะอ้วนลงพุง ชาย รอบเอว > 90 ซม หญิง รอบเอว > 80 ซม

< 18.5 น้ำหนักน้อยต่ำ

18.5-22.9 น้ำหนักปกติเท่าคนปกติ

23-24.9 น้ำหนักเกินเพิ่ม

25-29.9 ไร้อ้วนเพิ่มมาก

> 30 อ้วนมากอยู่ในช่วงอันตราย

2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

o 1. ไม่กิน o 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)

o 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) o 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)

o 5. กินทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

o 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย o 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

o 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์ o 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

o 5. ทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบจาก / ยาเส้น หรือไม่

o 1. สูบเป็นประจำ o 2. สูบบ่อยครั้ง

o 3. สูบนานๆ ครั้ง o 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ

o 5. ไม่เคยสูบเลย

5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้านหรือไม่

o 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์ o 2. ดื่มเกือบทุกเดือน

o 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง o 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม

o 5. ไม่เคยดื่มเลย

6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

o 1. ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด o 2. พอน้อย

o 3. พอใจปานกลาง o 4. พอใจมาก

o 5. พอใจมากที่สุด

Happy Relax / ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

- o 1. ไม่พอ
- o 2. น้อย
- o 3. ปานกลาง
- o 4. มาก
- o 5. มากที่สุด

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ(อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปั่นจักรยาน ไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- o 1. ไม่ได้ทำ
- o 2. ทำ 1 – 2 วัน/สัปดาห์
- o 3. ทำ 3 – 4 วัน/สัปดาห์
- o 4. ทำ 5 - 6 วัน/สัปดาห์
- o 5. ทำทุกวัน

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- o 1. เครียดมากที่สุด
- o 2. เครียดมาก
- o 3. เครียดปานกลาง
- o 4. เครียดน้อย
- o 5. ไม่เครียดเลย

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- o 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย
- o 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
- o 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
- o 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
- o 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่

- o 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย
- o 2. จัดการได้น้อยมาก
- o 3. จัดการได้ปานกลาง
- o 4. จัดการได้มาก
- o 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- o 1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด
- o 2. น้อย
- o 3. ปานกลาง
- o 4. มาก
- o 5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- o 1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย
- o 2. นานๆ ครั้ง
- o 3. ช่วยบ้างบางครั้ง
- o 4. ช่วยแทบทุกครั้ง
- o 5. ช่วยทุกครั้ง

14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนกับเพื่อนน้อง หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
- ☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
- ☐ 5. มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

- o 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด o 2. น้อย
- o 3. ปานกลาง o 4. มาก
- o 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ของพลาสติก เป็นต้น

- 0 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 0 2. น้อย
0 3. ปานกลาง 0 4. มาก
0 5. มากที่สุด

28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

Happy Society / ตั้งคมดี

29. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด
 ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง
 ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

- ๐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ๐ 2. น้อย
 ๐ 3. ปานกลาง ๐ 4. มาก
 ๐ 5. มากที่สุด

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการแข่งขันไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

- ๐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๐ 2. น้อย
๐ 3. ปานกลาง ๐ 4. มาก
๐ 5. มากที่สุด

.34. โดยรวมแล้วทว่าวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

- ๐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๐ 2. น้อย
๐ 3. ปานกลาง ๐ 4. มาก
๐ 5. มากที่สุด

Happy Brain / ใจดี

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

- o 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด o 2. น้อย
o 3. ปานกลาง o 4. มาก
o 5. มากที่สุด

36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

- o 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด o 2. น้อย
o 3. ปานกลาง o 4. มาก
o 5. มากที่สุด

37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

- o 1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด o 2. มีโอกาสน้อย
o 3. มีโอกาสปานกลาง o 4. มีโอกาสมาก
o 5. มีโอกาสมากที่สุด

Happy Money / สุขภาพเงินดี

38. ท่านรู้สึกรู้ว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

- o 1. เป็นภาระหนักที่สุด o 2. เป็นภาระหนักมาก
o 3. เป็นภาระปานกลาง o 4. เป็นภาระน้อย
o 5. ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน

39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- o 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง o 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
o 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง o 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
o 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน

40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่

- o 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด o 2. มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย
o 3. มีเก็บออมปานกลาง o 4. มีเก็บออมมาก
o 5. มีเก็บออมมากที่สุด

41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- o 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก o 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
o 3. รายจ่ายพอๆ กับรายจ่าย o 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
o 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

- o 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด o 2. น้อย
o 3. ปานกลาง o 4. มาก
o 5. มากที่สุด

43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

- o 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด o 2. น้อย
o 3. ปานกลาง o 4. มาก
o 5. มากที่สุด

44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

- o 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด o 2. พอใจน้อย
o 3. พอใจปานกลาง o 4. พอใจมาก
o 5. พอใจมากที่สุด

45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พรบ.ข้าราชการ2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่

- o 1. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด o 2. ได้รับเล็กน้อย
o 3. ได้รับพอสมควร o 4. ได้รับมาก
o 5. ได้รับมากที่สุด

46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

- o 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด o 2. น้อย
o 3. ปานกลาง o 4. มาก
o 5. มากที่สุด

47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่

- o 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด o 2. มั่นคงน้อย
o 3. มั่นคงปานกลาง o 4. มั่นคงมาก
o 5. มั่นคงมากที่สุด

48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน(การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

- o 1. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด o 2. คุ้มค่าน้อย
o 3. คุ้มค่าปานกลาง o 4. คุ้มค่ามาก
o 5. คุ้มค่ามากที่สุด

49. ขณะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก

- | | |
|---------------------|-----------------|
| o 1. ลาออกแน่นอน | o 2. อาจจะลาออก |
| o 3. น่าจะลาออก | o 4. ไม่ลาออก |
| o 5. ไม่ลาออกแน่นอน | |

50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| o 1. ไปแน่นอน/ไปทันที | o 2. คิดว่าจะไป |
| o 3. ไม่แน่ใจ | o 4. ไม่ไป |
| o 5. ไม่ไปแน่นอน | |

51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างานหรือไม่

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| o 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด | o 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย |
| o 3. มีส่วนร่วมปานกลาง | o 4. มีส่วนร่วมมาก |
| o 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด | |

52. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| o 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง | o 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง |
| o 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง | o 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง |
| o 5. ถูกต้องทุกครั้ง | |

53. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| o 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง | o 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง |
| o 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง | o 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง |
| o 5. ตรงเวลาทุกครั้ง | |

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

- | | |
|-------------------------|-----------|
| o 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | o 2. น้อย |
| o 3. ปานกลาง | o 4. มาก |
| o 5. มากที่สุด | |

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

- | | |
|------------------------------------|-----------|
| o 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด | o 2. น้อย |
| o 3. ปานกลาง | o 4. มาก |
| o 5. มากที่สุด | |

56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| o 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด | o 2. น้อย |
| o 3. ปานกลาง | o 4. มาก |
| o 5. มากที่สุด | |

57. โดยรวมแล้ว ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด

- | | |
|-----------------|-----------|
| o 1. น้อยที่สุด | o 2. น้อย |
| o 3. ปานกลาง | o 4. มาก |
| o 5. มากที่สุด | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอ

คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอ

1.ที่มาของการสร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3.แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล

นางสาวนิสาชล ฉัตรทอง

วัน เดือน ปีเกิด

21 มกราคม 2529

สถานที่เกิด

จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้, พ.ศ.2547 – 2550

วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.)

มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2555-2558

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

ที่อยู่ปัจจุบัน

25/25 อาคารชุดคอนโดมิเนียม C มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม 73170

E-mail : nisachon.cha@mahidol.ac.th