

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Strategic Approaches to Enhancing Workplace Well-being among
Executives and Administrative Personnel at the Office of the
President, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

ประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส (Prasertsak Aimsai)*

ชัยยง ศิริพรมงคลชัย (Chaiyong Siripornmongkolchai)**

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงได้ จำนวน 116 คน ใช้เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญเท่ากับ 1.00 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหาร ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.46, S.D=0.28$) และ ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวมของผู้บริหาร ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.23, S.D=0.40$)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน/บุคลากรสายสนับสนุน/ราชมงคลสุวรรณภูมิ

* นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี

Academic Officer, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Nonthaburi Campus

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี

Assistant Professor, Mechanical Engineering Program, Faculty of Engineering and Architecture, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Nonthaburi Campus

Abstract

This research aims to study the level of happiness at work among executives and support personnel and to develop guidelines for creating happiness at work for executives and support personnel. Under the Office of the President Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi The population used in the study is administrators and support personnel. A purposive sampling of 116 people was performed. The research instrument was a questionnaire. That has passed the quality test by experts equal to 1.00. Statistics are used to analyze the data as well. Mean and standard deviation With the packaged program (SPSS), analyze of personal data. Factors affecting happiness at work Happiness at work according to the concept of the Health Promotion Foundation (Thai Health Promotion Foundation) in 8 dimensions. The results of data analysis found that Factors affecting the happiness at work of executives are overall at a high level ($\bar{x}=4.46$, $S.D=0.28$) and happiness at work according to the concept of the Health Promotion Foundation (Thai Health Promotion Foundation) in 8 The overall dimension of the executives is at the high level ($\bar{x}=4.23$, $S.D=0.40$)

Keywords : Happiness at work, Support personnel, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่การเป็นผู้ประกอบการสร้างงานวิจัย นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว บริหารจัดการ มหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ สำนักงานอธิการบดี โดยมีหน่วยงานภายใน ประกอบไปด้วย กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรีกองนโยบายและแผน กองคลัง เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานให้บริการอาจารย์ นักศึกษาและบุคลากรภายในและภายนอก ท่ามกลางการปฏิบัติงานด้วยความกดดัน ความเครียด ต้องรับผิดชอบงานประจำเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้ ขาดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน การเกียจงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานประกอบการ ปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงาน ในที่สุดปัญหาดังกล่าวจะส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงานและเกิดปัญหาในการทำงานตามมา Nurpasiyah Kuna (2018) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้ เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานใน

องค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะคนเป็นผู้วางแผนวางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบ ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

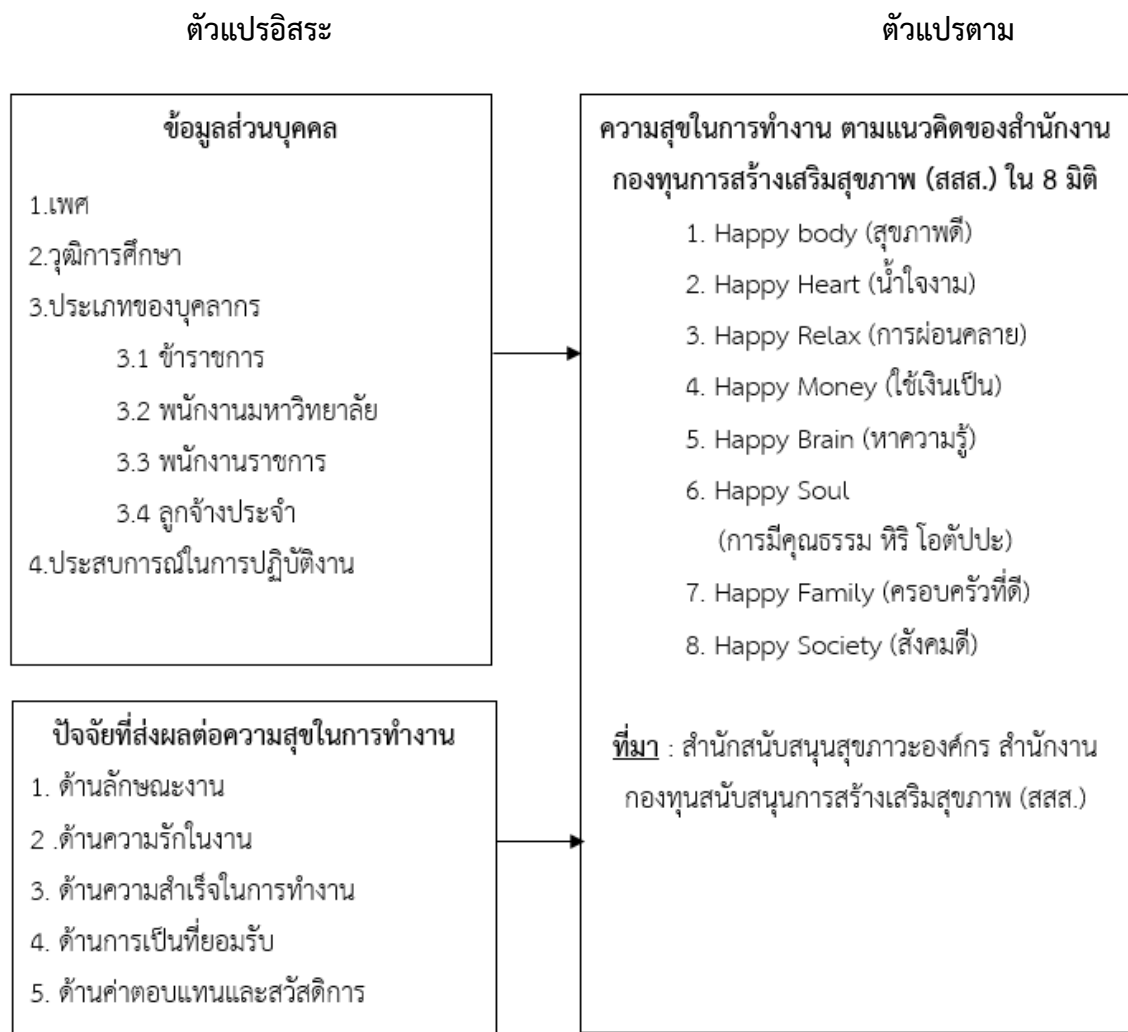
ความสุขในการทำงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วย ความราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงาน ทำให้เกิดความคิดที่ สร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรม สิ่งที่สำคัญคือการลดความเครียดและเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกันได้ ความสุขในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมด้านอื่น ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุข การทำงานอย่างมีความสุขใน พนักงาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของใน องค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาพัฒนาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้บริหารและ บุคลากรสายสนับสนุน โดยผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยโดยการนำกรอบแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่เป็นยอมรับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ กรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ความ สุข 8 มิติ คือ happy body สุขภาพดี happy heart น้ำใจงาม happy society สังคมดี happy relax ผ่อน คลาย happy brain หาความรู้ happy soul ทางสงบ happy money ปลอดภัย happy family มาใช้วัด ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน Teerawat Ekakun, 2000) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 116 คน สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม 28 ข้อ องค์กรประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านลักษณะงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ
2.2 ด้านความรักในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ โดยมีข้อคำถาม 22 ข้อ องค์กรประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 happy body (สุขภาพดี)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
3.2 Happy Heart (น้ำใจงาม)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
3.3 Happy Relax (การผ่อนคลาย)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
3.4 Happy Money (ใช้เงินเป็น)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
3.5 Happy Brain (หาความรู้)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
3.6 Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
3.7 Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
3.8 Happy Society (สังคมดี)	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แบ่งเป็น

- 4.1 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหารหน่วยงาน)
- 4.2 แนวทางและวิธีในการสร้างความสุขในการทำงานในแบบของท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม (ผู้บริหารหน่วยงาน)
- 4.3 แนวทางและวิธีการสร้างความสุขให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านอย่างไร (ผู้บริหารหน่วยงาน)
- 4.4 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม (บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี)
- 4.5 แนวทางและวิธีในการสร้างความสุขในการทำงานในแบบของท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม (บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ด้วยตนเอง เพื่อมีความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงาน ภาพรวม

(n=8)					
ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2.1	ด้านลักษณะงาน	4.33	0.34	มาก	5
2.2	ด้านความรักในงาน	4.56	0.35	มาก	2
2.3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.42	0.40	มาก	3
2.4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.62	0.41	มากที่สุด	1
2.5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.35	0.31	มาก	4
รวม		4.46	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.46,S.D=0.28) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.62,S.D=0.41) ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.56,S.D=0.35) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.42,S.D=0.40) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.35,S.D=0.31) และลำดับท้ายสุด ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.33,S.D=0.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวม

(n=108)

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
2.1	ด้านลักษณะงาน	3.94	0.41	มาก	5
2.2	ด้านความรักในงาน	4.01	0.60	มาก	3
2.3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	0.52	มาก	1
2.4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.08	0.62	มาก	2
2.5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.87	0.63	มาก	4
รวม		4.01	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01, S.D=0.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13, S.D=0.52$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08, S.D=0.62$) ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01, S.D=0.60$) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.94, S.D=0.41$) และลำดับท้ายสุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87, S.D=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ของผู้บริหารหน่วยงานภาพรวม

(n=8)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับ
3.1	Happy body (สุขภาพดี)	3.78	0.80	มาก	8
3.2	Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.18	0.45	มาก	7
3.3	Happy Relax (การผ่อนคลาย)	4.37	0.44	มาก	2
3.4	Happy Money (ใช้เงินเป็น)	4.21	0.63	มาก	6
3.5	Happy Brain (หาความรู้)	4.25	0.53	มาก	5
3.6	Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ)	4.37	0.42	มาก	3
3.7	Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	4.41	0.42	มาก	1
3.8	Happy Society(สังคมดี)	4.29	0.57	มาก	4

จากตารางที่ 28 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวมของผู้บริหารหน่วยงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D = 0.40) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D = 0.42) รองลงมา Happy Relax (การผ่อนคลาย) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D = 0.44) Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D = 0.42) และลำดับท้ายสุด Happy Heart (น้ำใจงาม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D = 0.45) ตามลำดับ

(n=108)

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.06, S.D=0.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D=0.51$) รองลงมา Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ) อยู่ในระดับ

($\bar{X}$ = 4.25, S.D=0.56) Happy Society(สังคมดี) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D=0.73) และลำดับท้ายสุด Happy body (สุขภาพดี) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D=0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน(ผู้บริหารหน่วยงาน)

4.1 ข้อเสนอแนะ	4.2 แนวทางและวิธีในการสร้างความสุขในการทำงานในแบบของท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม	4.3 แนวทางและวิธีการสร้างความสุขให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านอย่างไร
-อยากให้อย่างน้อยมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและไม่ติดขัด	- การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันภายในหน่วยงาน การทำงานแบบเป็นทีม ที่แท้จริง ช่วยลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน และการได้ร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ - เน้นการสื่อสารภายในหน่วยงาน - สร้างความสามัคคี - มีความยืดหยุ่นในการทำงานไม่ตึงไม่หย่อนจนเกินไปทำงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ - ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เท่าที่ร่างกายเราทำได้ - ให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอๆ ว่าทำได้ผ่านได้ - มีการแบ่งปัน โอนเงินให้องค์การยูนิเซฟประจำ - แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานคือการแก้ไขปัญหาให้ถูกวิธี อย่าแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์จะทำให้เครียดเพิ่มมากขึ้นไปอีก ทุกปัญหามีทางออก ถ้าคิดไม่ออกหาคนช่วย การปรับเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ช่วยให้จิตใจดี คิดอย่างมีเหตุผล คิดถึงใจเขาใจเรา ไม่เอาแต่	- การใส่ใจบุคลากรรับฟังแนวคิดและยอมรับในการแสดงความคิดเห็น - ให้ความช่วยเหลือ และ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน - ให้กำลังใจกับทุกคน - ช่วยสอนคนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา - ยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานดี ทำความดี - สังเกตพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (เพราะทุกคนมีความคิดเป็นของตนเองสูง) - แต่งงานคืองาน ต้องทำตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย - การสั่งงานลูกน้องต้องมีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น การทำงานไม่ควรใช้พระเดชต้องมีพระคุณควบคู่ด้วย - รักษาน้ำใจลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน ให้อภัยลูกน้องไม่เก็บมาแค้นอาฆาต

4.1 ข้อเสนอแนะ	4.2 แนวทางและวิธีในการสร้าง ความสุขในการทำงานในแบบของ ท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทาง จิตใจ ทางสังคม	4.3 แนวทางและวิธีการสร้าง ความสุขให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ท่านอย่างไร
	ใจตัวเอง มีการพักผ่อนหลังเวลาเลิกงาน ทำในสิ่งที่ชอบพยายามสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่คิดร้ายกับใคร	- ปกป้องสนับสนุนลูกน้องที่ ทำงานดี เพื่อขวัญและกำลังใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน (บุคลากร
สายสนับสนุน)

4.1 ข้อเสนอแนะ	4.2 แนวทางและวิธีในการสร้างความสุขในการ ทำงานในแบบของท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน - การเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถที่เขาทำได้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยพัฒนางานและองค์กรให้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน - สนับสนุนให้มีกิจกรรม ผ่อนคลายจากการทำงาน มหาวิทยาลัยควรใส่ใจสภาพทางร่างกาย ของบุคลากรมากขึ้น เช่นการปรับเปลี่ยนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้ดีขึ้น (แก้อัสนักงานนั่งมาทำงานมา 10 ปี ยังใช้ตัวเดิม จนร่างกายเจ็บป่วย) - การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อยากให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของบุคลากร - ควรกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่นทางการเงิน กิจกรรมช่วยให้บุคลากรลดหนี้ บริหารการเงินได้คล่องตัว ด้านการออกกำลังกาย ลดน้ำหนัก ด้านจิตใจ และการมี	- จัดสภาพแวดล้อมการทำงานในหน้าทำงาน - แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน - ทำงานแบบปล่อยวาง ไม่เครียด - ทำให้สบายว่าอะไรจะเกิดก็ต้องเกิดเพราะขึ้นอยู่กับ การกำกับดูแลของผู้บริหาร - ทำงานด้วยความตั้งใจและยอมรับการอยู่ร่วมในสังคม - พยายามคิดในแง่บวกในการทำงาน หากมีอุปสรรค พยายามค่อยคิดค่อยหาวิธีในการแก้ไขปัญหา - การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง - ทำงานด้วยความเต็มที่ และมีความรอบคอบอยู่เสมอ - เข้าใจความรู้สึกคนรอบข้าง - อยากให้มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายบ้าง - คิด ทำดี ความสำเร็จจะตามมา - การสร้างสุขในการทำงานคืองานที่ทำผ่านพ้นไปด้วยดี เกิดจากความร่วมมือและช่วยเหลือกันของทีมงาน - การให้รางวัลตนเองเป็นสิ่งตอบแทนความเหน็ดเหนื่อยจากเงินเดือน - สร้างความสุขด้วยการคิดบวก ในบางเรื่องก็ควรปล่อยผ่าน รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.1 ข้อเสนอแนะ	4.2 แนวทางและวิธีในการสร้างความสุขในการทำงานในแบบของท่าน อาทิ เช่นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม
การนั่งสมาธิ หรือกิจกรรมทำให้ใจสงบ เป็นต้น และควรทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวมากเกินไป - การทำงานบางครั้งต้องอาศัยการเจอพูดคุยกันในกิจกรรมแลกเปลี่ยนควรมีให้กับบุคลากรบ้าง	

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลเสนอประเด็นที่เป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานมีความสุขในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ผู้บริหารหน่วยงานภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.46, S.D=0.28$) ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.01, S.D=0.47$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kasama Chuayyim(2020) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatchai Kasiwanichyaku (2014) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุข ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้ เกิดความผูกพันและส่งผลทำให้มีความสุข และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในส่วนของข้อจำกัดใน งานวิจัย มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน ปริมาณงานที่มากน้อยแตกต่างกัน และสภาพแวดล้อมที่ ต่างกัน ทำให้มีความยากในการเก็บข้อมูลเชิงลึก

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวม ของผู้บริหารหน่วยงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ในส่วนของ ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 มิติ ภาพรวมของบุคลากร หน่วยงาน ภาพรวม อยู่ใน ระดับ มาก ($\bar{X}=4.06, S.D=0.44$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatchai Kasiwanichyaku (2014) ได้ ดำเนินการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย สุปัตรา เทพเฉลิม (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัด ชลบุรี พบว่าความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า บุคลากรมีการดูแลตนเองและแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาพ เมื่อสุขภาพก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับตนเองและมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี และข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย เสนอแนะให้มีการให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการทำงานที่ท้าทาย เพื่อทำให้กระตุ้นเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความต้องการในด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากงานวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากมีการดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยฯ ก็จะเป็นการที่ดี จะทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและมีแผนสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

References

- Teerawat Ekakun. (2000). Research methodology in behavioral sciences and social sciences. Ubon Ratchathani :Rajabhat Institute.
- Kasama Chuayyim.(2020). Development of a model in creating happiness at work of administrators and Teachers in schools under the Suratthani primary educational service area office 2. Thesis Degree of Master of Education Filed in Education Administration Suratthani Rajabhat University.
- Chatchai Kasiwanichyaku.(2014). Enhancement of Happiness at Work for the University Staff : A Case Study of Silpakorn University at Sanamchandra Campus. Veridian E-journal Silpakorn University,7(1),166-180.
- Supattra Thepchalerm.(2017).Happiness at Work of Chonburi land Transport's Personnel. An Independent Study Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements for the Mater of Public Administration . Burapha University.
- Nurpasiyah Kuna .(2018). Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province. A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration Prince of Songkla University.