บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยความรักในงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมของของของค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 287 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงานงบแผ่นดิน, พนักงบรายได้,พนักงานราชการ, พนักงานจ้างประจำ และพนักงานชั่วคราว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามรายการ โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร,ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านความรักในงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง และตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนางาน และเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นชนิดปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมาณค่าแบบช่วง ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยเป็น ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (56.80.50%) สถานภาพโสด (51.20%) ส่วนมากเป็นพนักงานงบแผ่นดิน (39%) รองลงมาเป็นพนักงานงบรายได้ (24.40%) รองลงมาเป็นพนักงานจ้างชั่วคราว (18.80%) รองลงมาเป็นข้าราชการ (9.40%) รองลงมาเป็นพนักงานราชการ (6.30%) และลูกจ้างประจำ (2.10%) และผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุโดยเฉลี่ย 35.90 (S.D.= 8.62) ปี อายุงานโดยเฉลี่ย 8.07 (S.D.= 7.16)

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.79) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.67) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ =3.90) และด้านความกระตือรือร้นในการการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.79)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์การ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ .338 .197 .219 และ .132 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .348 .251 .160 และ .138 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ได้ร้อยละ 57 (R^2= 0.57, F= 83.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y = 0.756+ 0.338 (ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน)+ 0.197 (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)+ 0.219 (ความรักในงาน)+ 0.132 (ค่านิยมร่วมขององค์การ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = 0.572+ .348 (ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน) + 0.251 (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) + 0.160 (ความรักในงาน) + 0.138 (ค่านิยมร่วมขององค์การ)

4. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรดำเนินการสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตผสมผสานกับการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม มีสถานที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทางาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เป็นต้น

4.2 การจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานของรัฐ พนักงานอัตราจ้าง ลูกจ้าง และไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น นอกจากนั้นควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น งบสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น งบศึกษาดูงานต่างประเทศ สนับสนุนบุคลากรให้หาทุนนอกมหาวิทยาลัย

4.3 ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรพยายามฝึกฝนทักษะการคิดพื้นฐานในการแก้ไขปัญหา หรือกระบวนการคิด เพื่อรับมือกับปัญหาและความทุกข์ต่าง ๆ ในชีวิต ควรมองตัวเองว่าดีและมีค่า ต้องมีความภูมิใจตนเองตามความเป็นจริง ควรเป็นคนมองคนอื่นดีและมองโลกในแง่ดี สร้างความหวังและเชื่อว่าอนาคตจะดีเสมอ พัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการเวลาให้ลงตัว จัดระบบการบริหารทรัพย์สินของตนเองอย่างเหมาะสม และ ทำตนเองให้เป็นคนการบริหารอารมณ์เสมอ และมีข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนี้

4.3.1 ความสุขในการทำงานต้องให้ความเป็นธรรม เสมอภาคกันในองค์กร มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน

4.3.2 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายใน

4.3.3 ความสุขในการทำงาน คือ การได้เห็นความสำเร็จของงานไปด้วยดี ไม่ติดขัดไม่มีปัญหา และได้ค่าตอบแทนมากขึ้น

4.3.4 สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจ และสนุกสนานกับงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

4.3.5 พูดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดี-ขอโทษ-ขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก แสดงถึงการมีมรรยาท และเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูด หมั่นพูดชมเชย ไต่ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานจะช่วยตัดปัญหาลดความเครียด

4.3.6 บริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว ทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่าใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ครอบครัว และการพักผ่อน ลองสังเกตเพื่อนร่วมงานที่บริหารเวลาได้ดี และลองทำตามดู อาจช่วยในการบริหารเวลาของตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

สมติฐานที่ 1 ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.79) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.67) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ =3.90) และด้านความกระตือรือร้นในการการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.79)

ไม่สอดคล้องกับกัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัตงานของของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยความรักในงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมของขององค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.76) ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันโดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 : 39-45) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความรวมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาดีต่อกัน จึงต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีอาจมีการจัดกิจกรรมในองค์กรร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้รางวัล หรือชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญในองค์กร และสอดคล้องกับเกวรินทร์ ปันฟู (2542 : 26) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันนี้คือ

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน ระบบการบริหารงาน ความคับข้อง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.25) ทั้งนี้อาจเนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม และเพียงพอ ซึ่งการทำงานบางครั้งก็ต้องมีวันหยุดพักผ่อน ทำให้เกิดการผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการทำงาน

สอดคล้องกับ ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553 : 52) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเตมส์จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดีโดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ไม่สอดคล้องกับชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553 : 33) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเตมส์จำกัด โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดีโดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

3. ความรักในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีขอบเขตที่แน่นอน งานตรงกับความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ซึ่งสามารถใช้ความรู้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้มีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น ทำ

ให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความรู้สึกภาคภูมิในในงานที่ทำ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอีกด้วย

สอดคล้องกับ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 – 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศรายได้ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความรักในงานงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิด โอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ไม่สอดคล้องกับนันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552 : 39) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสท์ครัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

4. ค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ บุคลากรมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้อย่างจริงจัง

สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ รวมสิริ เมนะโพธิ์ (2550)ให้ความหมายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานหรือบุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กรให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผลการทำงานที่ออกมาเป็นที่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับจารุมา ชูช่วง (2550 : 44) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 ที่มิใช้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และ บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัย พบประเด็นที่นำไปสู่การพัฒนาหลายประการทั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยฐานคติจาการค้นพบในครั้งนี้นำเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

1.1 ผลจากการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1.1.1 ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไม่เพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเลย ความรู้สึกว่าตนเองได้รับมอบหมายงานมากเกินกว่าคนอื่น เกิดความเลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความรู้สึกว่าการทำงานของท่านไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ท่านต้องการทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ในการสร้างความรื่นรมย์ในการทำงานนั้น บางครั้งบรรยากาศในที่ทำงานก็เป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ หรือห้องทำงานให้ดูสะอาดอยู่เสมอ ๆ จัดโต๊ะทำงานให้เรียบร้อย หรือแม้แต่การตกแต่งห้องทำงานด้วยดอกไม้ กลิ่นหอมต่าง ๆ ก็สามารถสร้างความรื่นรมย์ให้กับการทำงานแล้ว

1.1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน มีส่วนที่ควรปรับปรุงในเรื่องของ การปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และในบางครั้งการทำงานนั้นก็ต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย เพื่อความอุล่วงของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ พร้อมให้คำปรึกษา และแนะแนวทางการทำงานให้แก่บุคคลากรทุกๆเรื่อง

1.1.3 ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดูน่าทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดอยู่เสมอๆ มีการจัดเรียงเอกสารให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นระเบียบ บรรยากาศในการทำงานไม่ควรเสียงดัง เพราะการทำงานในบางครั้งก็ต้องการสมาธิ รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจจนเกินไป หรือกดดันพนักงาน เพราะอาจทำให้เกิดความขุ่นเคืองได้ ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เช่น มีอัธยาสัยที่ดี เป็นกันเองกับพนักงาน ย่อมเป็นการสร้างความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน ทำให้พนักงานหรือบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงานนี้

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานข้อที่ว่า เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในหลายๆ เรื่อง และเมื่อมีปัญหาไม่สามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องนั้น ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาระหว่างบุคคล ควรแก้ไขปัญหาโดยการพูดไก่ล่เกลี่ยเจรจาต่อรองเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงควรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุขเพิ่มมากขึ้น

1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ดีนั้น ในองค์กรควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานทุกคนเพราะ ถ้าบุคลากรมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงแล้วย่อมส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในด้านของสวัสดิการที่ได้รับควรคุ้มค่ากับการทำงาน เหมาะสมและทั่วถึงทุกๆคน และพนักงานทุกๆคนจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แว้ดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ความรักในงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน มีการแบ่งหน้าที่ทำอย่างชัดเจน และการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรักในงานที่ทำ

1.2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ควรมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรร่วมกันและได้นำไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่มีการสื่อสารออกมาให้พนักงานเข้าใจร่วมกัน และควรต้องมีการย้ำเตือนเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีการรวมผลที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบว่าพนักงานในองค์กรได้มีความเข้าใจใน ค่านิยมในองค์กรร่วมกันและนำไปปฏิบัติ หรือไม่ อาจมีการให้พนักงานเสนอแนะว่าค่านิยมขององค์กรนั้นควรเป็นอย่างไร ต้องการให้ปรับปรุงในส่วนใดเพื่อที่จะให้พนักงานมีความผูกพันในค่านิยมที่ตนเองได้มีโอกาสช่วยคิดขึ้นมาจะทำให้มีความตั้งใจที่จะยึดถือตามค่านิยมนั้นมากขึ้น

1.2.5 จัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานของรัฐ พนักงานอัตราจ้าง ลูกจ้าง และไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยอาจเพิ่มเติมกรอบแนวคิดการวิจัยหลายๆอย่าง เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ ภูมิหลังครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง ความฉลาดในแต่ละด้าน เช่น ความฉลาดในการเผชิญหน้า ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางคุณธรรม