

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีประกอบกับผลการศึกษา เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership) ด้านลักษณะงาน (Nature of Work) ด้านลักษณะ บุคลิกภาพ (Personality Traits) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

วิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิจากการ ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารฯ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการค้นคว้าข้อมูลผ่าน ระบบอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิจากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างโครงการวิจัย จำนวนรวม 343 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 341 คน เนื่องจากมีบุคลากรบางคนลาคลอด และประชุม/อบรมต่างจังหวัด แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์ และมีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 99.41 ของแบบสอบถามที่ได้แจกแก่บุคลากร ซึ่งสามารถใช้เป็น ตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อย ละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test การ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Mann-Whitney U Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method โดยใช้โปรแกรม SPSS 11.0 for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนทั้งหมด 341 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.8 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับช่วงอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีระดับการศึกษาโดยมากอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 บุคลากรส่วนมากเป็นลูกจ้างโครงการวิจัย จำนวน 250 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.3 มีระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) เป็นเวลา 1-5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 และมีรายได้ต่อเดือนส่วนมากอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership) ด้านลักษณะงาน (Nature of Work) ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเพียงด้านเดียว คือ ผู้นำมีความซื่อสัตย์ เป็นที่ไว้วางใจและนับถือของคนทั่วไป และบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำเมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วมักจะทำ

ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้นำกล้าคิดและตัดสินใจในสิ่งแปลกใหม่ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและข้อเท็จจริง ผู้นำมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถรับผิชอบปัญหาหลายอย่างหลายเรื่องพร้อมๆ กัน ได้โดยมุ่งเน้นไปในเรื่องที่สำคัญๆ และผู้นำนับถือ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งใดในองค์กร

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Nature of Work)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้ทำงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถ ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถที่จะทำได้ ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ งานที่รับผิดชอบมีความเด่นชัด มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน งานที่ได้รับปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้รับการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการใดๆ ในงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต

3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ระบุว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ และบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต สามารถคิดและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาของตนเอง และสามารถเลือกหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง

4. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 4.06 และ 3.86 ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

4.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเสียงรบกวน แสงสว่างพอเพียง

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี ระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียว คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทร และบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานใส่ใจและให้ความสำคัญ กับท่าน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง

4.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี ระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด ต่อองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชา

ให้ความใส่ใจในทุกข์สุข ห่วงใยด้วยความจริงใจ และผู้บังคับบัญชาชื่นชม ยกย่องและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ส่วนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็น และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ระดับความสุข เท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากต่อองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 4.01, 3.89 และ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะมีความรู้สึกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบาน ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า รู้สึกปลอดภัย โปร่งและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะมีความรู้สึกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะมีความรู้สึกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว และรู้สึกอยากทำงานทุกวัน

โดยสรุป บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะบุคลิกภาพ ด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้าน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) และด้านลักษณะงาน สำหรับระดับความสุขในการทำงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีระดับความสุขในองค์ประกอบย่อยของความสุขใน

การทำงาน เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความ
 ทุ่มเทในงาน

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ส่วนที่ 3.1 ความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
 ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ผลการศึกษาความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
 ด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง
 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบความแตกต่าง
 คือ บุคลากรเพศหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 (องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ต่างกัน บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุ และ
 สถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อย
 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ต่างกัน บุคลากรแต่ละระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และ
 ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน
 ลักษณะงานแตกต่างกัน และบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน
 ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวม
 และองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3.2 ข้อมูล ด้านความแตกต่างระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ผลการศึกษาความแตกต่างระดับความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบความแตกต่าง คือ บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกัน บุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกัน และบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความสุขในการทำงานองค์ประกอบย่อยความสุขด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการ พยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของ บุคลากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการ พยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของ บุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method ที่ผ่านการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระภายในตัวเองของตัวแปรอิสระ 2) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Error) มีค่าเป็น 0 3) ความคลาดเคลื่อน (Error) มีการแจกแจงแบบปกติ 4) ความแปรปรวน ของความคลาดเคลื่อน คงที่ และ 5) ความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Sig.=0.072) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.001) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.000) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.002) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.045) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Sig.=0.05) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.043) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.037) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.037) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Sig.=0.389) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.522) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.198) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.277) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) และลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Sig.=0.066) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.010) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.008) และ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.038) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method สามารถสร้างสมการ เพื่อใช้ในการ พยากรณ์ ความสุขในการทำงาน ในภาพรวม ของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} = & 0.144 + 0.394(\text{ปัจจัยด้านลักษณะงาน}) + 0.291(\text{ปัจจัยด้าน} \\ & \text{ลักษณะบุคลิกภาพ}) + 0.133(\text{ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ} \\ & \text{ทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)}) + 0.109(\text{ปัจจัยด้าน} \\ & \text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)}) + \\ & 0.093(\text{ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความสัมพันธ์} \\ & \text{กับผู้บังคับบัญชา)}) - 0.083(\text{ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร}) \end{aligned}$$

โดยสมการพยากรณ์นี้มีสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) เท่ากับ 0.489 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะ บุคลิกภาพ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 48.9% ส่วนที่เหลือ 51.1% เป็นผลที่มาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในเรื่องอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39

5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ” ผลของการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สามารถนำมาอภิปรายผลโดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

5.2.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่าระดับความสุขในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.48) และผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 4.00)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากต่อองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 4.01, 3.89 และ 3.72 โดยในด้านความพึงพอใจในงาน บุคลากรจะมีความรู้สึกรู้สึก ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรจะมีความรู้สึกปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา และทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ และด้านความรื่นรมย์ในงาน บุคลากรจะมีความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบาน ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Martin Seligman (2002) ที่กล่าวถึงการทำงานอย่างมีความสุขคือการที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร และผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่งานซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงาน

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านลักษณะผู้นำองค์กร

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Sig.=0.066) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชร์ดี จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าองค์ประกอบด้านผู้นำไม่สามารถอธิบายหรือทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และผลการศึกษาของ พรธรรณี สืบสุข (2548) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน เช่นกัน

2. ด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวม ของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Sig.=0.000) ซึ่งเป็นไปตามผลการศึกษาของ พรธรรณี สืบสุข (2548) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 61.2 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน เช่นกัน

3. ด้านลักษณะบุคลิกภาพ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Sig.=0.000) โดยลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน คือ มีอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต รับรู้ชีวิตตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Joan E. van Horn et al. (2004) ที่ได้ศึกษาความสุขในอาชีพของครูชาวดัทช์ พบว่า องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัทช์ ได้แก่ ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางอาชีพ และความสุขทางสังคม คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตที่ดีต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน เช่นกัน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Sig.=0.010, 0.008 และ 0.038 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาระดับปริญญา

โท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.3 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผู้ศึกษามีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ต่อองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานจำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ ความรื่นรมย์ในงาน

1.1 องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ในงาน เป็นองค์ประกอบที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน สูงที่สุด โดยบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ รู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ในงาน องค์กรควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ จะทำให้บุคลากรรู้สึกชอบใจและพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน นอกจากนี้ควรสร้างการรับรู้ต่อบุคลากรว่าทุกตำแหน่งงานมีความสำคัญและมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ตนเองรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป

1.2 องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความ กระจือรือร้นในการ ทำงาน เป็นองค์ประกอบที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง รองจากด้านความพึง พอใจในงาน โดยบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุข เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ รู้สึกอยาก ทำงานทุกวัน ทำงานด้วยความกระจือรือร้นและตื่นตัว และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็วและมีชีวิตชีวา องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกกระจือรือร้นอยากทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การให้ โบนัส สิ่งจูงใจ หรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่บุคลากร

1.3 องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน เป็น องค์ประกอบที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด โดยบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ระดับความสุขเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน รู้สึก ปลอดภัยและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า และรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านนี้ น้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าความสุขในการทำงานด้านความพึง พอใจในงานและความกระจือรือร้นในการทำงาน โดยองค์การอาจต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ทักษะที่ดีต่อองค์กรและต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการฝึกอบรมและให้ความรู้ในงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญ และมีความมั่นใจในงานที่ทำ สร้าง บรรยากาศในที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย เพื่อบุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย ขณะปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้บุคลากรใช้หลักธรรมะในการทำงาน เช่น กิจกรรมการอบรมธรรมะสำหรับบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมีสติ จิตใจปลอดภัย ไม่เครียด และไม่กังวลในการทำงาน

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

บุคลากรบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะ ผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้าน ลักษณะบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้าน ลักษณะผู้นำองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านและความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ) และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านลักษณะบุคลิกภาพ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ลักษณะบุคลิกภาพสูงที่สุด โดยบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับ

จากน้อยไปหามาก คือ สามารถเลือกหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาของตนเอง มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต สามารถคิดและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ระบุว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ องค์กรควรมีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ตามลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ของ Carol D. Ryff คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์กรและงานที่รับผิดชอบ สามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นต้น กล่าวคือการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร

2.2 ด้านลักษณะผู้นำองค์กร บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร รongลงมา โดยบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ผู้นำนับถือ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งใดในองค์กร ผู้นำมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถรับผิดชอบปัญหาหลายอย่างหลายเรื่องพร้อมๆ กันได้โดยมุ่งเน้นไปในเรื่องที่สำคัญๆ ผู้นำจะตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและข้อเท็จจริง ผู้นำกล้าคิดและตัดสินใจในสิ่งแปลกใหม่ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้บังคับบัญชา และ ผู้นำเมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว มักจะทำให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการคัดเลือกผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร เนื่องจากผู้นำมีส่วนสำคัญในการ สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น กับองค์กร โดยผู้นำ ควรมีลักษณะสำคัญในการให้ความ นับ ถือให้เกียรติ ผู้อื่น โดยเฉพาะลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถรับผิดชอบปัญหาหลายเรื่องพร้อมๆ กันได้โดย เน้นในเรื่องที่สำคัญๆ ตัดสินใจบนหลักเหตุผลและข้อเท็จจริง กล้าคิดและตัดสินใจทำในสิ่งแปลกใหม่ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อทั้งปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.3.1 ปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ เมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานใส่ใจและให้ความสำคัญกับท่าน และท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรควรสร้างความตระหนักต่อการรับรู้ของบุคลากรผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

2.3.2 ปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างพอเพียง มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงาน และพื้นที่ทำงานที่เพียงพอ และสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย มีพื้นที่รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการการทำงาน

2.3.3 ปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ผู้บังคับบัญชาชื่นชม ยกย่องและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่าน ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในทุกข์สุขของท่าน ห่วงใยท่านด้วยความจริงใจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นการให้รางวัลทางด้านจิตใจกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกยินดี เต็มใจ และภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับฟังและแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

2.4 ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อบรรยากาศงานด้านลักษณะงานในทุกข้อเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่เหมาะสม เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต มีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการใดๆ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้รับการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม งานที่รับผิดชอบมีความเด่นชัด มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ ภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถที่จะทำได้

ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ได้ทำงานที่มีความหลากหลาย และ ทำท่ายความสามารถ และงานที่รับผิดชอบมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ดังนั้นองค์กรควร สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการ ให้ผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บุคลากรมีอิสรภาพในการคิดและตัดสินใจในงานที่ตนเอง รับผิดชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือ รวมทั้งคำปรึกษาในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา และองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกส่วนและทุกคนที่มีส่วน ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้น การทำงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความหลากหลายของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรและสร้างความรู้สึกต่องาน มากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ องค์กรประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะบุคลิกภาพ องค์กรประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดังนั้นในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์กรอาจต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญเฉพาะปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ องค์กรประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมจากปัจจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานอีก 51.1% เป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในเรื่องอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่ใช่เฉพาะการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเท่านั้น อาจใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน สมบูรณ์ และทำให้ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย