

**แนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน
กรณีศึกษา สำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**
**THE GUIDELINES TO INCREASE THE HAPPINESS AT WORK FOR
SUPPORTING STAFF: A CASE STUDY OF DEAN'S OFFICE OF FACULTY OF
DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY**

ชุตติกาญจน์ พลชักซ้าย¹
ธีระ ฤทธิรอด²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 88 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับความสุขน้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยจัดเป็น 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการห้องพักสุขสันต์ 2) โครงการ Birthday เดือนเกิด 3) โครงการ Top Vote คนดีคนเก่ง 4) โครงการที่สอนน้อง 5) โครงการ Dent สัมพันธ์ ซึ่งใช้งบประมาณโดยรวมเป็นจำนวนเงิน 127,000 บาท และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยต่างๆ ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This study aimed to 1) investigate the happiness level at work office 2) investigate the factors affecting the happiness at work and 3) to provide the guidelines to increase the happiness at work of supporting staff at the dean's office of the Faculty of Dentistry, Khon Kaen University. The sample populations of the study were 88 supporting staff. The data were collected by using questionnaires regarding 9 different factors; achievement motivation, family relationships, policy and administration, job characteristics, job advancement, workplace relationships, recognition, working morale, and working environment. The findings found that the happiness at work of supporting staff was at a moderate level. When ranked accordingly, the factors showing the 3 first lowest level of happiness were working environment followed by working morale and job advancement. Then 5 projects to increase the happiness at work were proposed as follows: 1) Happy Room project 2) Happy Birthday project 3) Top Vote project 4) Sis to Sis project and 5) Dent Sport Day project. The total budget is 127,000 Bath. The significant relationship between 9 factors above and magnificent of happiness were proved. ($p < 0.01$)

Keywords: happy at work, factors of happiness at work, supporting staff

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน จะทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานและทุ่มเท ความรู้ ความสามารถ ให้องค์กรอย่างเต็มที่และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร [1] หน่วยงานหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการมีทีมผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมไปถึงความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรที่ถือเป็นปัจจัยหลักของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการสร้างความสุขให้กับองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้บุคลากรมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาไปข้างหน้าได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาพ มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ 1) ทำให้คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ 3) ชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าองค์กรใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็จะมีความสุข ที่ทำงานก็จะน่าอยู่ และเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ จะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขเช่นกัน [2] อีกทั้งความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย [3]

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐานในวิชาชีพทันตแพทย์ และให้บริการทางทันตกรรมที่ดีเลิศ ซึ่งในกระบวนการให้บริการทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการรักษาทางทันตกรรม มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก และบุคลากรสายสนับสนุนเป็นอีกแรงสำคัญที่จะนำพาคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจของขององค์กร ดังนั้นการให้บริการที่ดีเลิศและสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการนั้น จะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากบุคลากรที่มีความพร้อม มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานและการให้บริการของคณะทันตแพทยศาสตร์ ถ้าบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน จะเป็นเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดลางาน หรืออาจก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต่างๆได้ [4]

เพื่อเป็นการรองรับแผนปฏิบัติการ 4 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2559 - 2562 ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการขับเคลื่อนคณะให้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจของคณะทันตแพทย์ ว่าด้วยการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการองค์กร เพื่องานเห็นผล คนเป็นสุข เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่คำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากความเป็นเลิศขององค์กรแล้ว ความสุขของบุคลากรในองค์กรก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีพลังขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามพันธกิจของคณะที่ได้กำหนดไว้ด้วย [5] ซึ่งองค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้น พลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร [6]

จะเห็นได้ว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานจะเกิดประโยชน์ทั้งกับบุคลากรและองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารองค์กรใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมมติฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินงาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อทราบระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาหาแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีรายละเอียดการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่บุคลากรระดับปฏิบัติการไปจนถึงบุคลากรระดับหัวหน้าหน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 88 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัว 4) แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กร 5) แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน และ 6) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้ศึกษาจะนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม มาประชุมร่วมกับหัวหน้าสำนักงานคณบดีและหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนำมาหาแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ด้วยวิธีการเสนอโครงการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษา แบบสอบถามจะถูกตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งผู้ศึกษาทำการตรวจสอบเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS) ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความสัมพันธ์ จากนั้นนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์และประชุมร่วมกับหัวหน้าสำนักงานคณบดีและหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนำเสนอต่อผู้บริหารสูงสุด เพื่อกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ค่าเฉลี่ยพิจารณาตามเกณฑ์ประเมินผล โดยแบ่งค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ตามมาตรฐานส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale)

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยนี้ให้นักคำตอบ ได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง [7] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความสุขมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความสุขมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความสุขปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความสุขน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความสุขน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

จากการใช้แบบสอบถามในการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ความพึงพอใจในงาน	3.85	ระดับมาก
อารมณ์ในการปฏิบัติงาน	3.32	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	3.20	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมา คือด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ 3.20 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.88	ระดับมาก
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.85	ระดับมาก
3. ด้านคุณลักษณะงาน	3.82	ระดับมาก
4. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.77	ระดับมาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.77	ระดับมาก
6. ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	3.35	ระดับปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	ระดับปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.96	ระดับปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.93	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามระดับความสุขจากมากไปน้อย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านคุณลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

แนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามาประชุมหารือร่วมกับหัวหน้าสำนักงานคณบดีและหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเสนอต่อผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ได้ทั้งหมด 5 โครงการ ซึ่งจะจัดภายในปีงบประมาณ 2560 ดังนี้

ตารางที่ 3 โครงการการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการห้องพักสุขสันต์	1. เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำงานให้น่าอยู่ และสร้างบรรยากาศผ่อนคลายในที่ทำงาน 2. เพื่อให้มีพื้นที่และห้องพักสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น โซฟา เก้าอี้ เครื่องเสียง 3. เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (KM) ระหว่างเพื่อนร่วมงานแต่ละหน่วยงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน	60,000
2	โครงการ Birthday เดือนเกิด	1. เพื่อแสดงถึงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญแก่บุคลากร 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร 3. เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ	24,000
3	โครงการ Top Vote คนดีคนเก่ง	1. เพื่อเป็นการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป	7,000
4	โครงการพี่สอนน้อง	1. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเขียนงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้บุคลากรที่ได้ตำแหน่งงานที่สูงกว่าแนะนำบุคลากรที่กำลังจะขอตำแหน่งต่อไป 3. เพื่อให้รุ่นพี่ได้สอนงานน้องใหม่ที่เข้ามาทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจงานมากขึ้น ลดความผิดพลาดในการทำงาน	10,000
5	โครงการ Dent สัมพันธ์	1. เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. เพื่อได้มีกิจกรรมคลายเครียดจากการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าอยู่ สนุกสนาน	26,000
		ใช้งบประมาณรวมเป็นเงิน	127,000

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ศึกษาได้เสนอโครงการที่จะเป็นแนวทางในการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทางด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการห้องพักสุขสันต์ 2) โครงการ Birthday เดือนเกิด 3) โครงการ Top Vote คนดีคนเก่ง 4) โครงการพี่สอนน้อง 5) โครงการ Dent สัมพันธ์ ซึ่งใช้งบประมาณโดยรวมเป็นจำนวนเงิน 127,000 บาท โดยคาดหวังว่าหลังจากดำเนินโครงการเรียบร้อยแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนจะมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการปฏิบัติงาน		
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	อารมณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.218*	.404**	.344**
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	.209	.274**	.224*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.363**	.431**	.275**
ด้านคุณลักษณะงาน	.520**	.509**	.274**
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.252*	.126	.369**
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	.263*	.469**	.335**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.232*	.591**	.266*
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	.416**	.317**	.290**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.284	.229	.432**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ระดับความสุขเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บุคลากร มีการรับรู้ว่าองค์กรมีการบริหารงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบในงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แต่มีความใกล้ชิดกันในครอบครัวไม่มากนัก และบุคลากรยังได้รับโอกาสในการก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการทำงานไม่เท่าที่ควร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ค่อยเอื้อต่อการทำงานด้วย สอดคล้องกับ [8] พบว่า บุคลากร

สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับกลาง โดยเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ค่อนข้างไม่มีความสุขและความพึงพอใจกับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้วย ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น [9] ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและประชุมร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานแล้ว จึงได้แนวทางการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร เพื่อเสนอต่อผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จำนวน 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการห้องพักสุขสันต์ 2) โครงการ Birthday เดือนเกิด 3) โครงการ Top Vote คนดีคนเก่ง 4) โครงการพี่สอนน้อง และ 5) โครงการ Dent สัมพันธ์ ซึ่งใช้งบประมาณโดยรวมเป็นจำนวนเงิน 127,000 บาท และในการศึกษาครั้งนี้มีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งหลังจากได้ดำเนินโครงการเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาคาดว่าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

การกำหนดนโยบาย คุณลักษณะงาน บทบาทหน้าที่และการแบ่งความรับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะได้ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับตน รวมไปถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆ ให้เกิดความมั่นคงและพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความสุขของบุคลากร เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้รางวัลชมเชย และการยกย่องต่างๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรักและมีโอกาสแบ่งปันความสุขซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดี ด้วยการปรับปรุงทัศนียภาพต่างๆ ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะถ้ามีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพด้วย

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการบริหารองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์กร และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ในการนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าสามารถปรับปรุงได้ดีขึ้นเพียงใด เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานในส่วนของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

3. ควรศึกษาข้อมูลของบุคลากรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโครงการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงความคาดหวังของบุคลากรในการกำหนดแนวทางเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลเป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแคนท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [2] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2554). งานได้ผล คนเป็นสุข (Healthy Organization Healthy Productivity). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [3] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เอลิมพล สายประเสริฐ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อำยอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [4] รัชฌู เรื่องโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5] ฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2559 – 2562 คณะทันตแพทยศาสตร์. คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [6] อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). องค์กรแห่งความสุข...สิ่งที่คุณพนักงานปรารถนา. ค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2559, จาก <http://km.phuket.psu.ac.th/?p=887>
- [7] บุญธรรม กิปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- [8] นางลักษณ์ นิมปี (2546) บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] นิมิตร กลิ่นดอกแก้ว. (2553). แรงจูงใจ. ค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/300053>