

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ทวีศักดิ์ รุ่งมงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กำแพงเพชร

ผู้วิจัย นายทวิทัต รุ่งมงคล รหัสนักศึกษา 634240104

ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ ปีการศึกษา 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (2) หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และ (3) ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ จำนวน 105 คน 2) หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน 3) ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้แบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือด้านความสำเร็จในงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (2) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวางแผนมี 11 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ มี 10 แนวทาง ด้านการนำ มี 10 แนวทาง และด้านการติดตามควบคุม มี 13 แนวทาง (3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ แนวทาง, การสร้างความสุขในการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Dissertation Title: Guidelines for Creating Happiness at Work for Support Personnel at
Kamphaeng Phet Rajabhat University

Researcher: Mr. Tavitat Riwmongkol; **Student ID:** 634240104;

Degree: Master of Arts Program (Administration and Development Strategy);

Advisors: Dr. Tuanthong Chaowakeeratiphong, Associate Professor; **Academic Year:** 2024

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study happiness at work and the related factors among support personnel at Kamphaeng Phet Rajabhat University; (2) to develop guidelines for creating happiness at work among support personnel; and (3) to evaluate the propriety, feasibility, and usefulness of the proposed guidelines.

The research was conducted in three phases. Phase one involved a survey to assess the happiness at work and relevant factors using a questionnaire. The sample consisted of 105 support personnel, including university employees and government officers. Phase two included identifying the guidelines through structured interviews with 10 key informants, including university executives, support personnel in administrative positions, and committee members of the Healthy Organization and Happy University Project. Phase three covered evaluating the proposed guidelines with 30 informants from the same groups, using an assessment form. The data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of happiness at work among support personnel was high. The highest average score was in the domain of job achievement. Among the influencing factors, the domain of roles and responsibilities had the highest mean. (2) Guidelines for creating happiness in the work of support personnel showed planning (11 guidelines) organizing (10 guidelines), leading (10 guidelines), and controlling (13 guidelines), (3) The developed guidelines for creating happiness in the work of support personnel at Kamphaeng Phet Rajabhat University were proper, feasible, and beneficial at the highest level.

Keywords: Guidelines, Happiness at Work, Support Personnel, KPRU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้คำแนะนำ และได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอทุกขั้นตอน อันเป็นประโยชน์ให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน และได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน บุคลากรสายสนับสนุน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่กรุณาให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาในระดับมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทวีศักดิ์ รุ่งมงคล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร.....	47
บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร...	68
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	73
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	77
ตอนที่ 2 ผลการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	93
ตอนที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.....	109
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	134
สรุปผลการวิจัย.....	135
อภิปรายผลการวิจัย.....	145
ข้อเสนอแนะ.....	165
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ให้ข้อมูล.....	178
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	183
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	189
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	223
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	229

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากแนวคิดของนักวิชาการ... 23
2	แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจากแนวคิดของนักวิชาการ..... 39
3	แสดงข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2568..... 53
4	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนและหน่วยงาน..... 69
5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 78
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวม..... 80
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความพึงพอใจในงาน..... 81
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน..... 81
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความรักในงาน..... 82
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดต่อสัมพันธ์..... 83
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความมีอิสระในการทำงาน..... 83
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในงาน..... 84
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความคิดเชิงบวก..... 85
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวม..... 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน..... 87
16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 88
17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านรายได้และสวัสดิการ..... 89
18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ..... 90
19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน..... 91
20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน..... 92
21	แสดงผลการเปรียบเทียบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ก่อนและหลังการตรวจสอบ..... 97
22	แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน..... 109
23	แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการจัดองค์กร..... 116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

24	แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำ.....	123
25	แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุม.....	127

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 67

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อผู้คนในวัยทำงานทุกสายอาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมถูกแทนที่ด้วยความเร่งรีบและการแข่งขันที่มากขึ้น ทำให้การดำรงชีวิตกลายเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สภาวะโรคระบาดที่เกิดขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้เพิ่มแรงกดดันให้กับการใช้ชีวิตในมิติที่หลากหลาย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่กระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อสุขภาพจิตหรือความสุขของผู้คนในวัยทำงานโดยตรง ความเครียดและแรงกดดันที่สะสมในจิตใจทำให้ความสุขในชีวิตลดลง โดยเฉพาะในมิติของการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ในมิติที่กว้างขึ้น "ความสุข" เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา โดยไม่จำกัดสถานะหรืออาชีพ ความสุขได้รับการศึกษาและนิยามในหลายมิติ ทั้งในเชิงปรัชญา ศาสนา และเศรษฐศาสตร์ ในเชิงปรัชญา อริสโตเติลได้เสนอแนวคิด ยูไดโมนียา (Eudaimonia) ซึ่งหมายถึง "ความสุขที่สมบูรณ์" อันเกิดจากการใช้เหตุผลและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม โดยเน้น "ความพอดี" ซึ่งเป็นการประพฤติที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป (Line Today, 2566) ส่วนในมิติทางศาสนา พระมหาคัมสัน วิสุทธญาณ (เนียมคชบาล) (2560) ได้แบ่งความสุขออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ความสุขอย่างหายาบคือความสุข ความสุขอย่างกลางคือผานสุข และ ความสุขอย่างละเอียดคือนิพพานสุข ซึ่งนิพพานสุขถือเป็นความสุขสูงสุดที่ปราศจากกิเลสและความทุกข์โดยสิ้นเชิง ส่วนด้านเศรษฐศาสตร์ แนวคิดของ เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) ได้กล่าวถึงความสุขในฐานะอรรถประโยชน์ (Utility) ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจจากสิ่งที่มีประโยชน์หรือครอบครอง โดยเศรษฐศาสตร์ความสุขได้ขยายแนวคิดนี้ออกไปเพื่อประเมินว่าปัจจัยต่างๆ เช่น รายได้ การว่างงาน และความมั่นคง ส่งผลต่อความสุขของบุคคลอย่างไร (The 101 World, 2564) ดังนั้น ไม่ว่าจะพิจารณาจากมุมมองใด ความสุขยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อชีวิตและการทำงาน ความเข้าใจในมิติต่างๆ ของความสุขจะช่วยให้เราสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในแง่ของการทำงาน ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน การทำงานอย่างมีความสุขไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก เมื่อพนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ พวกเขาจะรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ภณิดา บุญทวี, 2561) ความสุขในการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่ที่การได้รับรายได้หรือสิ่งตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม, 2559) หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความร่วมมือที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรในฐานะสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยบริหารจัดการผ่าน 13 หน่วยงานหลัก ดังนี้ 1) หน่วยงานจัดการศึกษา 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด 2) หน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ พร้อมทั้งมีการดำเนินงานจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บุคลากรเหล่านี้มีหน้าที่ต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การปฏิบัติการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้และทักษะทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2) การวางแผนการทำงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) การประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความร่วมมือและผลลัพธ์ที่ต้องการ และ 4) การบริการ ซึ่งรวมถึงการให้คำปรึกษาและการเผยแพร่ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2567ก)

อย่างไรก็ตาม บุคลากรสายสนับสนุนยังต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Computer : AI) เข้ามาใช้ในการมากขึ้น รวมถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่บังคับให้ลักษณะการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สถานการณ์เหล่านี้ รวมกับปัจจัยภายนอก เช่น ความถดถอยของเศรษฐกิจ และการเมืองที่มีความไม่แน่นอน อาจนำไปสู่ความเครียดและลดความสุขในการทำงาน

จากผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รอบ 12 เดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับดี และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร อยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินในปีงบประมาณ 2567 ค่าเฉลี่ยระดับความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับดี และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร อยู่ในระดับดี แม้ยังอยู่ในระดับดี แต่มีแนวโน้มความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยลดลง ซึ่งสะท้อนถึงความไม่ต่อเนื่องในการสร้างความสุขและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2566)

ด้วยเหตุนี้ การหาแนวทางสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ความสุขในการทำงานไม่เพียงช่วยลดความเครียด แต่ยังสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัย หากผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความสุขของบุคลากร จะช่วยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรคุณภาพ และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่สะท้อนถึงปัญหาสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งภาระงาน ความเครียด และข้อจำกัดทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3. เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1 การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีขอบเขตเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ใน 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 6) ความสำเร็จในงาน และ 7) ด้านความคิดเชิงบวก

2. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏใน 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ 4) ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 6) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รวมจำนวน 143 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2567ข) ประกอบด้วย

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน

1.2 พนักงานราชการ จำนวน 24 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 105 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดแต่ละกลุ่มตามสัดส่วน ประกอบด้วย

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 87 คน

2.2 พนักงานราชการ จำนวน 18 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กำแพงเพชร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**

2.1 การยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีขอบเขตเนื้อหาใน 4 ด้าน ตามกระบวนการบริหาร
ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading)
และ 4) การติดตามควบคุม (Controlling) (SAKID, 2565; HREX.asia, 2564; มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2559, หน้า 1-12; พิมพ์พร จารุจิตร, 2559, หน้า 133; สุธี ขวัญเงิน, 2559,
หน้า 40-43)

ขอบเขตแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในขั้นตอนนี้คือ ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 คือ ผลการศึกษาระดับ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ร้างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.2 การตรวจสอบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยการสัมภาษณ์มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางการสร้างความสุข
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรที่ยกร่างขึ้น

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจากสถาบันอุดมศึกษาหรือจากโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน
3. คณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสู่ภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 4 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของร่างแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินแนวทางในครั้งนี้ เป็นการประเมินแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 20 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสู่ภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก การให้บริการต่างๆ และการประสานงานในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการในระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลนั้นที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ เกิดความรู้สึกในทางบวก มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกสบายใจ เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำงานด้วยความสนุกสนาน รวมทั้งยินดีทำงานต่อไปจนกว่างานจะสำเร็จ

2.2 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่าง คล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมุ่งมั่นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2.3 ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน ภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือกังวลเกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ได้รับโอกาสในการคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

2.6 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

2.7 ด้านความคิดเชิงบวก หมายถึง การมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องานหาข้อดีของตนเอง มองผู้อื่นในทางที่ดี มีความเข้าใจว่าคนทุกคนมีความแตกต่างกัน และมีความคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความสบายใจ และความรู้สึกเต็มเต็มของบุคคลขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่บุคลากรเพื่อนร่วมงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดการได้รับทราบการทำงาน

ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การทำงานร่วมกันของบุคลากร มีความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานระหว่างกัน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพอาชีวอนามัยในองค์กร

3.3 ด้านรายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เช่น เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องจำนวนค่าตอบแทนกับปริมาณผลงาน ได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน และมีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยกลุ่มในองค์กร เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การสนับสนุนด้านการศึกษา เป็นต้น

3.4 ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานที่รับผิดชอบ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในการปฏิบัติงาน รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และความไว้วางใจในการทำงาน

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม โดยไม่ให้งานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิต

3.6 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสและแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความมั่นคงในอาชีพ

4. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง วิธีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ให้มีความสุขในการทำงาน ตามกระบวนการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การติดตามควบคุม ซึ่งแต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

4.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีการในการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

4.2 การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน โดยกำหนดตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องราบรื่นและไม่ทับซ้อนกันรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

4.3 การนำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง

4.4 การติดตามควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดขอบเขต เป้าหมาย การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขรวมถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

5. การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การตัดสินคุณภาพของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5.1 ความเหมาะสม หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเหมาะสมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำไปใช้สร้างความสุขในการทำงานให้สอดคล้องบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.2 ความเป็นไปได้ หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำไปใช้พัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรจริง

5.3 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถตอบสนองและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรได้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน และกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ได้แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจาก บทความ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 1.4 การสร้างความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
3. บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, p. 385) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การมีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก เช่น อารมณ์ความสุขในงาน ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดย "ความสุขในการทำงาน" เป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานทั่วไป

ซัลลัส-วาลลิโน และอาเลเกรี (Salas-Vallina & Alegre, 2021) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะของการมีความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน

กัลยา ศุภกิจไพบูลย์ (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิด

สร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์การมีผลผลิตที่ดี และตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานที่ถูกต้อง

ณัฐภัทร เทียมแสน (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และสนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานและมีความรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559, หน้า 116) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อกิจกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยมีลักษณะของอารมณ์ในทางบวก มีความชื่นชอบและพึงพอใจในการทำงาน ทั้งต่อลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของคนทำงานมีความสุข คือผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสมดุลผ่านโลกทั้งสามใบของตนเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม)

จิตราภรณ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีทั้งด้านลบ และด้านบวก

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2562, หน้า 593) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพยากรต่างๆ ดังกล่าว หากบุคลากรได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

อภิรักษ์ ขำขันมะลี (2563, หน้า 158) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปรารถนาดี นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำ

ในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น มีความสุข สนุกสนาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ร่วมงานมีความสุขสนุกสนานทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรต่อไป

พิทักษ์ ทองอยู่ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สีเท (นามแฝง) (2565) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น

ซากิด (SAKID, 2565) ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการนวัตกรรมการดูแลสุขภาพพนักงานแบบองค์รวม ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ทางอารมณ์ในทางบวกต่อ การทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานของตนเอง

อนัญญา ยลถวิล (2565) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางความรู้สึกด้านบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การได้รับโอกาสให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และการได้รับสวัสดิการที่เป็นที่พึงพอใจจากองค์กร

เฮรั็กซ์.เอเซีย (HREX.asia, 2567) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรที่ใหญ่ที่สุด ได้เสนอว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์เชิงบวกของพนักงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลากหลาย ทั้งการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ความปลอดภัย และบรรยากาศที่ดีในทีมงาน โดยประกอบด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากความหมายความสุขในการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลนั้นที่

ตอบสนองต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ เกิดความรู้สึกในทางบวกมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีค่าสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

วาร์ (Warr, 2007) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเร้าเรณในงาน (Arousal) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความสบายใจในการทำงาน โดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือกังวลเกิดขึ้นในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำงานด้วยความสนุกสนาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, p. 386) ได้แบ่งความสุขออกเป็นหลายด้าน โดยเน้นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความสุขในงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสุขในระดับบุคคล

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับงานโดยรวม รวมถึงแง่มุมต่างๆ เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร (Affective Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในงาน (Engagement) หมายถึง การมีสมาธิ ความกระตือรือร้น และพลังงานในการทำงาน

ระดับกลุ่มและองค์กร

1. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและความร่วมมือในทีม วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการสนับสนุนจากผู้นำ

2. การจัดโครงสร้างงาน ลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายของทักษะ ความอิสระและการรับรู้คุณค่าของงาน

เซลิเกแมน (Seligman, 2013) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้วางรากฐานการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่ามี 5 องค์ประกอบ โดยใช้อักษรย่อ PERMA เป็นตัวแทนขององค์ประกอบทั้งห้า ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion : P) หมายถึง อารมณ์ที่เป็นบวก เช่น รู้สึกสงบ รู้สึกพึงพอใจ รู้สึกมีแรงบันดาลใจ รู้สึกมีความหวัง หรือรู้สึกรักใคร่ ความรู้สึกเหล่านี้สำคัญมาก เพราะมันทำให้เราเพลิดเพลินกับชีวิตในปัจจุบัน และจะยังคงอยู่ตราบเท่าที่องค์ประกอบอื่นๆ ของ PERMA เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน คนเราไม่อาจมีอารมณ์เชิงบวกได้ตลอดเวลา แต่เราสามารถมีความสุขเชิงบวกได้บ่อยๆ เมื่อใดที่รู้สึกอารมณ์ไม่บวกอย่างเพียงพอ ก็ลองหยุดแล้วคิดว่าเพราะอะไรถึงเป็นเช่นนั้น ถ้าพิจารณาที่อาชีพการงาน ให้ลองถามว่าตัวเองได้ใช้ทักษะและจุดแข็งของตัวเองอย่างเพียงพอแล้วหรือยัง ลองค้นหาตัวเอง แล้ววิเคราะห์ออกมา จากนั้นให้ลองคิดต่อไปว่า อะไรที่ทำให้คุณมีอารมณ์ทางด้านบวกขึ้นมาได้บ้าง ลองคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา คิดถึงสถานที่ต่างๆ เป็นไปได้ไหมที่จะสร้างประสบการณ์นั้นขึ้นมาอีกครั้งหรือทำให้สถานที่ที่อยู่ในปัจจุบันสร้างอารมณ์แบบเดียวกับสถานที่ที่เราชื่นชอบได้

2. การมีส่วนร่วมและผูกพัน (Engagement : E) หมายถึง การมีส่วนร่วมและผูกพัน ไม่ว่าจะเป็นต่อสถานการณ์ต่างๆ ต่อหน้าที่การงาน ต่อโครงการนั้นๆ เมื่อเราอยู่ในภารกิจแล้วปฏิบัติได้อย่างไหลลื่น เราจะลืมคิดถึงตัวตนหรือสิ่งต่างๆ และหันไปมีสมาธิจดจ่อกับปัจจุบันขณะที่กำลังทำภารกิจอยู่ สิ่งนี้จะทำให้เรามีความสุขขึ้นมาได้ การทำอะไรรที่เราเข้าไปผูกพันไม่ว่าจะเป็นงานงานอดิเรก หรือกีฬา จะช่วยทำให้ชีวิตของเราดีขึ้นแต่การจะเข้าไปรู้สึกผูกพันกับอะไรบางอย่าง เราจะต้องตัดสิ่งที่จะทำให้เราออกแวกทิ้งไปแล้วพัฒนาสมาธิในเรื่องนั้นๆ เช่น ถ้าเรามุ่งเป้าไปยังพันธกิจของโครงการใหม่ เราต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะไม่ทำให้เราไขว่เขวไปกับสิ่งอื่นแล้วให้เวลากับสิ่งนั้น อย่างเพียงพอ

3. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Relationships : R) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวก เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การผูกพันกับใครในทางที่ดีและมีความหมาย จะทำให้มีความสุขได้มากกว่าคนที่ไม่ผูกพันกับใครหรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ลองจินตนาการว่าเราใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ที่ไหน และมีความสัมพันธ์กับใครบ้าง ถ้าคุณอยู่ในที่ทำงานมากที่สุด คุณก็ควรจะมีความสัมพันธ์กับคนในที่ทำงานให้ดีที่สุด ลองคิดว่าถ้ายังไม่ดี เป็นเพราะอะไร แล้วลองหาวิธีพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อน ครอบครัว และคนรักอีกด้วย คุณได้ลองพยายามใช้เวลาให้มากเพียงพอหรือยัง และถ้าคุณคิดว่ายาก

ที่จะเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น คุณควรจะวางตัวอย่างไรไม่ให้ความสัมพันธ์แย่ๆ นั้นเข้ามา กระทบกระเทือนจิตใจของคุณได้

4. การรู้สึกถึงความหมายในชีวิต (Meaning : M) หมายถึง การรู้สึกถึงความหมายในชีวิต แน่แน่นอนว่าหมายถึงความหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเราเอง อาจจะเป็นความหมายที่เรามีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อองค์กร หรือต่อสถาบันต่างๆ ก็ได้ ไม่เฉพาะการรู้สึกมีความหมายหรือการพบคุณค่าในการทำงาน แต่ยังรวมไปถึงชีวิตส่วนตัว การทำกิจกรรมต่างๆ กับครอบครัว การเป็นอาสาสมัคร การเจอจนเมตตาเพื่อนมนุษย์ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนทำให้คนเรารู้สึกว่าตัวเองมีความหมาย และสร้างความเบิกบานใจได้เช่นกัน

5. การประสบความสำเร็จ (Achievement : A) หมายถึง การประสบความสำเร็จ ซึ่งไม่ได้จำกัดแค่ถ้วยรางวัลหรือเหรียญตรา ยังรวมถึงการสำเร็จในทักษะ ความชำนาญ การบรรลุเป้าหมายบางอย่างที่คุณได้ตั้งเอาไว้ด้วย ลองสำรวจว่าเราได้ใช้เวลาและพลังมากพอที่จะเดินตามความฝันหรือยัง เริ่มจากลองคิดว่าคุณอยากจะประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรกันแน่ ลองสร้างแผนในการบรรลุเป้าหมายในชีวิต หาสิ่งที่จะทำให้สำเร็จจริงๆ แล้วสร้างโปรแกรมไปสู่ความสำเร็จของตัวเอง ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพว่าจะบรรลุความสำเร็จในชีวิตได้อย่างไร

ซัลลัส-วาลลิโน และอาเลเกรี (Salas-Vallina & Alegre, 2021) สรุปว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 3 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันกับงาน (Engagement) เป็นภาวะที่พนักงานรู้สึกมีพลังงาน กระตือรือร้น และมุ่งมั่นกับการทำงานในทุกๆ วัน
2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อลักษณะของงาน เช่น เนื้องานที่ทำ เงินเดือน โอกาสเติบโตในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

พระเมธีวชิโรดม (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานให้มีความสุข มีดังนี้

1. ทำงานที่ใจรัก การที่เราได้ทำงานที่ใจรักทุกวันจะเป็นวันแห่งความสุข ไม่ต้องทนทำงานเพื่อรอวันหยุด เนื่องจากในการทำงานด้วยความรัก จะทำให้เกิดสุขในทุกวันแม้ไม่ใช่วันหยุด
2. ทำงานทุกชิ้นให้เต็มที่ให้ดี เพราะเมื่อเราสร้างงาน งานจะย้อนกลับมาสร้างคนงานคือสิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถแสดงถึงศักยภาพของตน หากทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย
3. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เมื่อทำงานด้วยความสุจริต จะทำให้รู้สึกสบายใจไม่ต้องกังวลกับสิ่งที่ตามมาจากการกระทำผิด หากทำปัจจุบันให้ถูกต้อง

4. เป็นนักประสานสิบทิศ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุว่าแท้จริงคนเราต้องพึ่งพาอาศัยจากคนรอบข้างอยู่เสมอ จึงควรสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นด้วย เพื่อความสำเร็จและความสุข ท้ายสุดจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

สุวิณา ไชยแสนย์ (2558, หน้า 17) กล่าวว่า การมีความรู้สึกในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และทำให้คนสามารถคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้สึกเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุข ความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่รับความสุขนั้นๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถกลับเข้าสู่การแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ โดยวิธีการในการสร้างความสุขในเกิดกับลูกค้า นั้นต้องเริ่มจากตัวพนักงานในองค์กรก่อนซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการ ในการสร้างความสุขพนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้ ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
 2. ความรู้สึกขอบคุณ การแสดงความรู้สึกขอบคุณ หรือซาบซึ้งต่อคนอื่นๆ รอบข้าง
 3. การให้อภัย ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สูง เพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง
 4. พัฒนาการพูดกับตัวเอง การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์ หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ
 5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบพูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้
 6. สร้างความตื่นเต้น การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้นสิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้
 7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่เราสามารถเลือกที่มองได้โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์
 8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและจงปลดปล่อย และทำความสามารถให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้น
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559, หน้า 133-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา

โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เป็นความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะทำงาน มีความเพลิดเพลินกับงานที่ทำ มีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน รู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำ
2. ความคิดเชิงลบ (Negative Thinking) เป็นความรู้สึกหดหู่ในที่ทำงาน รู้สึกขัดแย้งในการทำงาน เบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน รู้สึกวิตกกังวลต่อการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) เป็นการรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง รู้สึกว่าผลงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน รวมทั้งงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Relationship) เป็นความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อกันอย่างสม่ำเสมอ
5. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นความรู้สึกมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
6. ผู้นำและนโยบาย (Leader and Policy) เป็นความสุขที่ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหา รวมทั้งองค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

วินัย เจียรวัฒนวิทย์ (2559, หน้า 4-5) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ
2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเข้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงชีวิตชีวา
3. ความสบายใจในการปฏิบัติงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูงและการเข้าใจต่ำ
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

7. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดีที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อยู่เสมอ

จุฑามาศ เสถียรพันธ์ และวัชรินทร์ หนูสมตน (2560, หน้า 169) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความรู้สึกทางบวก
4. ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ
5. สภาพแวดล้อมในงาน
6. คุณลักษณะงาน
7. ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จิตารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง (2560, หน้า 12) กล่าวว่า สิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการทำงานประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงร่าเริงในการทำงาน ความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
 - 1.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
 - 1.3 ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor)

2. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ เป็นอารมณ์ ความรู้สึก เป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

วรภัทร์ ภูเจริญ (2561) ได้กล่าวว่า ชาวญี่ปุ่น ได้มีปรัชญาในการใช้ชีวิตให้มีความสุข โดยปรัชญาที่กล่าวถึงคือ หลักปรัชญาอิกิไก (Ikigai) “อิกิไก” ซึ่งแปลความหมายคำว่า อิกิไก ได้ว่า “เหตุผลของการมีชีวิตอยู่” เป็นการทำให้เรารู้ว่าเราอยากทำอะไรทุกวัน แนวคิดนี้ได้ถูกนำมาปรับใช้ในหลายบริษัท ในส่วนของการทำงานก็เช่นกัน อิกิไกถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยการมองเห็นความสำคัญและพอใจในหน้าที่ของตน และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ ดังนี้

1. สิ่งที่เรารัก (Passion) เป็นการทำงานในสิ่งที่ชอบ โดยไม่เบื่อ อยากทำงานนั้นในทุกวัน และเมื่อได้ทำงานนั้นก็จะเกิดความสุข
2. สิ่งที่เราถนัด (Profession) เป็นงานที่ตนทำได้อย่างคล่องแคล่ว โดยใช้ทักษะความสามารถของตนที่มีอยู่ทำงานนั้นได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้บางงานอาจจะไม่ใช่งานที่ตนถนัด แต่หากเป็นงานที่ตนรัก ก็จะเกิดแรงในการพัฒนาทักษะของตนให้สามารถทำงานนั้นได้ในที่สุด
3. สิ่งที่เราต้องการ (Mission) การนำ-ของตนใส่ลงไปในงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและคนรอบข้าง
4. สิ่งที่เราสร้างรายได้ (Vocation) งานที่ทำแล้วได้เงิน แต่บางครั้ง งานบางงานอาจได้เงินน้อยกว่า แต่ทำให้ตนมีความสุขมากกว่า และท้ายสุดหากเราทำงานนั้นได้อย่างชำนาญงานก็จะกลับมาช่วยสร้างรายได้ให้เราเพิ่มขึ้น

วีรภัทร สภากาญจน์ (2565, หน้า 413) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตัวเองซึ่งเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ โดยผ่าน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถคิดเลือกในสิ่งที่ต้องการและการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

สีเท (นามแฝง) (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของคนทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ทำการสอนหนังสือ เป็นวิทยากร สนุกที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจ ไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน แม้ว่าจะงานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือเรารู้สึกพอใจในงานอย่างมาก จนไม่สามารถที่จะเป็นปัจจัยให้เราออกไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า “ความพึงพอใจในงาน”

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณหรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด

ซากิด (SAKID, 2565) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสนุกในการทำงาน (Arousal) หมายถึง การทำงานด้วยความรู้สึกสนุก ไม่กดดันหรือวิตกกังวลใดๆ เกิดความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความคิดด้านบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึง การทำงานด้วยรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความทุกข์ หรือไม่ชอบในงานที่ทำ

3. ความอยากในการทำงาน (Self-validation) หมายถึง การทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจอยากทำงานให้ดีและลุล่วง

ณัฐรี เจริญสุข (2566, หน้า 129-130) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความรักในงาน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความรักในงานจะมีความสุขเพลิดเพลินในการทำงาน มีแรงใจที่จะทำงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นคุณค่าของงาน มีความกระตือรือร้น และรักในงานที่ทำ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการงานให้สำเร็จ โดยใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ใช้สติปัญญา และสามารถปรับตัว ตลอดจนมีอิสระในการทำงานและมีความเชื่อมั่นในการทำงาน

2. ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บุคลากรจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนเครือข่าย สามารถบริหารเวลา มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน

ที่รับผิดชอบ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในหน้าที่หรืองานอื่นๆ ได้ สามารถทำงานที่ท้าทายได้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม

4. ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ประกอบด้วย บุคลากรมีพลังงานพลังใจที่เข้มแข็ง รู้จักเอาใจเอามาใส่ใจเรา ยินดี พอใจความสำเร็จแม้เล็กน้อย สามารถเผชิญความจริงได้ ยอมรับสภาพความขาดแคลน หรือข้อจำกัดประมาณตนเองได้ ยอมรับความผิดได้อย่างกล้าหาญ ไม่ใช้กลวิธีในการป้องกันตน (Defend Mechanism) เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ใจกว้าง เข้าใจ ยอมรับความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น ตลอดจนรู้จักให้อภัยตนเองและผู้อื่น

5. ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ความละเอียดเกรงกลัวต่อปาบ มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและหมู่คณะ มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว เตือนตนเองอยู่เสมอ มีเมตตากรุณา ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของ รู้จักฝึกสติอยู่กับปัจจุบันขณะ มีอิสระจากความทุกข์ การลดความ ต้องการที่ไม่จำเป็น ศรัทธาศาสนา และศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ศรัทธาความดี

6. ด้านอารมณ์เชิงบวก ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้กำลังใจตนเอง เปิดใจกว้าง สำรวจตนเองตลอดเวลา ยิ้มให้ตนเอง อภัยให้ตนเองและผู้อื่น ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ฟังเสียงหัวใจตัวเอง ใช้ปัญญาแก้ปัญหา เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ รู้จักปล่อยวาง ให้ความสำคัญกับความสุขมากกว่าความทุกข์ ไม่หวาดระแวงมีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน

7. ด้านการเป็นผู้ให้ ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้เกียรติ ให้การยอมรับกัน และกัน ไม่เห็นแก่ตัว อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถรับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทในการแสดงออกให้การเคารพรักษาน้ำใจผู้อื่น มีความเข้าใจเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ไม่นินทาว่าร้าย แสดงความเห็นอกเห็นใจ และรู้จักบริจาค ให้ทานตามสมควรแก่ฐานะ

8. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้ความร่วมมือ สนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร รัก และปรารถนาดีต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา มีความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องอยู่ร่วมกัน มีความเท่าเทียมกันทางเพศ มีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/องค์กร															
	Warr (2007)	Fisher (2010)	Seligman (2013)	Salas-Vallina & Alegre (2021)	พระเมธีวชิโรดม (2555)	สุวิณา ไชยแสนย์ (2558)	ถิตรัตน์ พิมพ์ภากรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559)	วินัย เลิศวัฒนาวิทย์ (2559)	จุฬามาศ เสถียรพันธ์ และ วชิรินทร์ หนูสมตน.	ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง (2560)	วรภัทร์ ภูเจริญ (2561)	วีรภัทร สภากาญจน์ (2565)	สีไท (นามแฝง) (2565)	SAKID (2565)	นัฏฐรี เจริญสุข (2566)	รวม
1. ความรักในงาน				*	*		*	*	*	*	*				*	8
2. การติดต่อสัมพันธ์		*	*		*		*	*	*						*	7
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	*	*		*		*		*	*	*			*	*		9
4. ความอิสระในการทำงาน		*					*				*		*	*		5
5. การเพิ่มคุณค่าแก่ชีวิต								*	*		*					3
6. ความสำเร็จในงาน			*		*			*	*						*	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/องค์กร														
	Warr (2007)	Fisher (2010)	Seligman (2013)	Salas-Vallina & Alegre (2021)	พระเมธีวชิโรดม (2555)	สุวิณา ไชยแสนย์ (2558)	ดิตรัตน์ พิมพ์ภากรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559)	วินัย เลิศวิวัฒนาวิทย์ (2559)	จุฬามาศ เสถียรพันธ์ และ วชิรินทร์ หนูสมตน.	ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง (2560)	วรภัทร์ ภูเจริญ (2561)	วีรภัทร สภากาญจน์ (2565)	สีไท (นามแฝง) (2565)	SAKID (2565)	นัฏจีรี เจริญสุข (2566)
7. ความพึงพอใจในงาน	*	*	*	*	*			*	*	*	*		*	*	
8. ความคิดเชิงลบ							*			*					
9. ความรู้สึกขอบคุณ						*									
10. การเป็นที่ยอมรับ							*	*							*
11. ความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร		*	*	*						*					
12. ความคิดเชิงบวก			*			*	*		*						*
															รวม
															11
															2
															1
															3
															4
															5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบของความสุขที่มีค่าความถี่ 5 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 6) ความสำเร็จในงาน และ 7) ด้านความคิดเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดจากความรู้สึกสบายใจ เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำงานด้วยความสนุกสนาน รวมทั้งยินดีทำงานต่อไปจนกว่างานจะสำเร็จ
2. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความตื่นตัว สามารถทำงานได้อย่าง คล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมุ่งมั่นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
3. ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน ภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือกังวลเกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อกันอย่างสม่ำเสมอ
5. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ได้รับโอกาสในการคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
6. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ
7. ด้านความคิดเชิงบวก หมายถึง การมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน หาข้อดีของตนเอง มองผู้อื่นในทางที่ดี มีความเข้าใจว่าคนทุกคนมีความแตกต่างกัน และมีความคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัย หลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุผลผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่สนุกสนานกับการทำงาน ยึดมั่นสตรัสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, p. 386) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเกิดจากทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน โดยฟิชเชอร์ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งที่องค์กรจัดทำให้กับความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นการสนับสนุนจากผู้นำ โอกาสในการพัฒนา และความเป็นธรรมในองค์กร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะนิสัย พฤติกรรม และความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน

คราพิวิน (Krapivin, 2022) กล่าวถึง ปัจจัย 5 ประการในการบรรลุความสุขในที่ทำงาน ซึ่งเรียกว่า SPIRE ประกอบด้วย

1. Spiritual Wellbeing (ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณ) หมายถึงการมีชีวิตที่มีความหมายและเป้าหมาย การค้นหาความหมายในงานที่ทำได้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีคุณค่า

2. Physical Wellbeing (ความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ) หมายถึง การดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การนอนหลับที่เพียงพอ การออกกำลังกาย และการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

3. Intellectual Wellbeing (ความเป็นอยู่ที่ดีทางปัญญา) การส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาเพื่อให้คนกล้าแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

4. Relational Wellbeing (ความเป็นอยู่ที่ดีทางความสัมพันธ์) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5. Emotional Wellbeing (ความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์) การจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแสดงออกทางอารมณ์และการฟังอย่างตั้งใจ

ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้บุคคลมีความสุขมากขึ้นทั้งในชีวิตส่วนตัวและในที่ทำงาน โดยการดูแลและพัฒนาทุกด้านของชีวิตของแต่ละบุคคล

หลักสูตรจิตวิทยา (Organizational Psychology Degrees, 2023) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาจิตวิทยาองค์กร ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1. บทบาทที่มีความหมาย เมื่อพนักงานเห็นผลลัพธ์ในเชิงบวกจากการทำงาน พวกเขาจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน บางคนรู้สึกสบายใจที่สุดในบทบาทช่วยเหลือการทำงานกลุ่มคนอื่น ๆ ทำงานได้ดีที่สุดโดยอิสระ จากนั้นมีผู้นำตามธรรมชาติซึ่งมีพรสวรรค์ในการจูงใจและชี้แนะผู้อื่น การที่พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา แม้ว่าพนักงานจะไม่ได้มีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ แต่พวกเขาก็ยังสามารถค้นหาจุดมุ่งหมายในบทบาทของตนได้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาสามารถรับรู้ได้ว่างานของพวกเขาเป็นก้าวสำคัญในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นโอกาสในการฝึกฝนทักษะบางอย่าง

2. บรรยากาศของทีม ในองค์กรหลายแห่งพนักงานจะทำงานแยกตัวอยู่ในห้องเล็กๆ หรือหลังฉากกัน การสื่อสารอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานซึ่งเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมเมื่อองค์กรเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างเปิดเผย การกระทำดังกล่าวแสดงถึงความซื่อสัตย์ และได้รับความไว้วางใจจากพนักงาน ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่เชิญชวนให้ทำงานร่วมกัน พนักงานที่ร่วมแรงร่วมใจกันรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แม้ในขณะที่งานเต็มไปด้วยความท้าทาย การตอบสนองระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้มีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด นอกจากนี้ ความเป็นปึกแผ่นยังทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานที่ทำงานหนักเกินไป มีความเสี่ยงต่อความเครียดเรื้อรัง เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีที่สุดทุกคนต้องการเวลาในการทำกิจกรรมยามว่าง การเข้าสังคม และความสนใจส่วนบุคคล รูปแบบการทำงานที่ยาวนานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้การย่อยอาหารไม่ดี ความดันโลหิตสูง ปวดเมื่อยตามร่างกาย เกิดภาวะซึมเศร้า วิตกกังวลอย่างรุนแรง และนอนไม่หลับ นอกจากนี้ ความเหนื่อยหน่ายทำให้ข้อผิดพลาดแพร่หลายมากขึ้น

ผู้บังคับบัญชาอาจมีหลากหลายวิธีในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อาทิ การใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร การขยายเวลาลาคลอด การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน การให้มีเวลาพักผ่อนที่พอเพียงหรือการให้มีเวลาว่างที่ได้รับค่าตอบแทนด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬา ในบางสถานการณ์หรือเหตุผลเงินในครอบครัวพนักงานสามารถลางานที่ได้รับการคุ้มครองจากองค์กร

4. การได้รับการยกย่องชมเชย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสุขในการทำงานคือความรู้สึกมีคุณค่า เมื่อผลงานที่ทำได้รับการยกย่อง บางครั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานก็มีความจำเป็น แต่ก็ควรเสริมด้วยคำพูดชมเชยและรางวัลที่จับต้องได้ พนักงานให้ความสำคัญเป็นพิเศษเล็กๆ น้อยๆ ที่พนักงานได้รับ เช่น ข้อความขอบคุณที่เขียนด้วยลายมือ ที่จดรถเฉพาะของพนักงาน บัตรของขวัญร้านอาหาร คนทำงานที่ชอบเปิดเผยอาจสนุกกับการได้รับการลงประวัติในจดหมายข่าวขององค์กร ผู้หญิงส่วนใหญ่ชอบช่อดอกไม้สด ผู้ชายชอบตัวเข้าชมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

5. โอกาสในความก้าวหน้าและเติบโตในงาน ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในงานมักจะพบทางเลือกที่ดีกว่าในการทำงาน พนักงานที่มีความทะเยอทะยานจะประสบความสำเร็จจากการได้รับความรู้ การได้รับทักษะใหม่ๆ และการเห็นรายได้ของพวกเขาเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสุขในที่ทำงานคือการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า องค์กรต่างๆ มีทางเลือกมากมายในการพัฒนาสายอาชีพ องค์กรขนาดใหญ่อาจให้เงินสนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องในที่จัดภายในหรือภายนอกองค์กร องค์กรบางแห่งสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อโดยมีการคืนเงินค่าเล่าเรียนให้ สำหรับองค์กรขนาดเล็กอาจให้การหมุนเวียนการทำงาน ให้โอกาสให้พนักงานเรียนรู้งานและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การให้พนักงานใหม่มีพี่เลี้ยงในการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน หรือหัวหน้าทีมที่มีความสามารถระดับสูงก็สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้เติบโตในงาน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มี 3 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลของข้าราชการครูได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นคุณลักษณะเฉพาะของครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนของครอบครัว

3. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะบรรยากาศในองค์การที่บุคลากร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จ๊อบส์ดีบี (JobsDB, 2558) เว็บไซต์เกี่ยวกับการหางานได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานกับงานปัจจุบัน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ คือ คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ที่ถนัด หรืองานนั้นเป็นงานที่รักจะทำให้พวกเขามีความสุขที่ได้ทำงาน หรือมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ออกมาให้สำเร็จ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นเพื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ การทำงาน ต้องมีการทำงานเป็นทีม ดังนั้นความสามัคคีคือกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จ หากความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อนร่วมทีมต่างทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะมีอุปสรรคระหว่างทำงานบ้างแต่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะทำให้ทุกคนในทีมยินดีที่จะร่วมมือกัน เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคไปด้วยกัน ซึ่งในความสามัคคีนั้นส่วนหนึ่งก็จะมาจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ด้านเงินเดือนที่ได้รับ คือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงานของพนักงานหลายๆ คน เพราะพวกเขามองว่าเมื่อเขาเต็มที่ พยายามให้กับงานอย่างเต็มพลังแล้วก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกัน และช่วยให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆ ขึ้นไป
4. ด้านช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work-Life Balance คือ พนักงานหลายคนมีความสุขที่ได้ทำงานเป็นเวลา คือ เข้า-ออกงานตรงตามทีระบุเพราะช่วยทำให้พวกเขาจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี ทำให้พวกเขามีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอส่งผลให้สมองปลอดโปร่งพร้อมสู้งานในเช้าวันใหม่ได้อย่างเต็มที่
5. ด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ คือ หน่วยงานที่มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการได้รับเงินสนับสนุนที่อยู่อาศัย การเดินทาง หรืออื่นๆ เป็นตัวช่วยให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่นๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระของพวกเขา ทำให้พวกเขายินดีที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย

สมฤดี คุ่มเดช (2559, หน้า 32) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความสุขในการทำงานไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตัวเอง
 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารและกิจกรรมในองค์กร
 3. ปัจจัยด้านสังคมในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารและกิจกรรมในสังคม
 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน
 5. ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สภาพภาพโสดและสภาพภาพสมรส
- ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ดังนี้
1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
 3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
 4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล
 5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
 6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน
 7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด วัสดุปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

พันชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564, หน้า 14) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564, หน้า 12-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังและให้คำปรึกษา เปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นระหว่างกันได้

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพียรพยายามเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก มีความก้าวหน้าในการทำงาน และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ความสามารถและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

วัลย์ธิดา ยานนาวา (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นเกิดมาจากหลากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ ในส่วนของปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยปัจจัยที่กล่าวมานั้นล้วนแต่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยดังกล่าว โดยสรุปออกมา เป็นปัจจัยที่กำหนดความสุขคนทำงานในองค์กรในด้านหลักๆ ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Health) ประกอบด้วย การสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ การมีความเครียด การจัดการกับปัญหาชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. ด้านสังคม (Society) ประกอบด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับ ของสังคม ความสงบสุขของสังคมไทยในปัจจุบัน การมีความสุขจากคนในครอบครัว และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3. ด้านการทำงาน (Working) ประกอบด้วย การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ การมีความ

ภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร การมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน และการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วย ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน การมีภาระจากการผ่อนชำระหนี้สิน การผ่อนชำระหนี้สินตรงตามกำหนดทุกครั้ง การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน การมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และการมีความมั่นคงของอาชีพ

5. ด้านสวัสดิการ (Welfare) ประกอบด้วย โบนัสต่อปี ค่าล่วงเวลาต่อเดือน การมีโอกาส ได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะตนเอง การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ การปรับขึ้นค่าจ้าง

ผู้วิจัยให้เหตุผลว่าตัวแปรที่ไม่ได้เลือกมาเป็นปัจจัยกำหนดที่ส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กร คือ ด้านการเมือง เนื่องจากทัศนคติทางด้านการเมือง การปกครอง เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล อาจจะส่งผลให้มีข้อจำกัดในการเก็บแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้

มนัสดา (นามแฝง) (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน ดังนี้

1. มีรายได้ที่เพียงพอ
2. มีเจ้านายที่ดี
3. มีเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยียม
4. มีความอิสระ
5. มีชีวิตและการการทำงานที่สมดุล

สีเท (นามแฝง) (2565) ได้กล่าวถึง กลวิธีหรือปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข มีดังนี้

1. เข้าใจคุณค่าในงาน งานแต่ละอย่างมีประโยชน์ตามบริบทที่แตกต่างกัน บางคนไม่เข้าใจว่างานของตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างไรบ้าง การทำงานทั้งที่ไม่เข้าใจคุณค่าหรือเป้าหมายของตัวงานจะทำให้เรารู้สึกเบื่อหรือรู้สึกว่าการทำอยู่อย่างนั้นไม่มีความหมาย ซึ่งอาการรู้สึกเบื่อหรือรู้สึกว่าการที่เราทำไม่มีความหมายหรือเกิดความรู้สึกต่ำต้อย ก็จะทำให้เราทำงานได้อย่างไม่มีความสุข

2. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร
บางที่ตัวเราเองทำงานไปเรื่อยๆ ทุกวัน รู้สึกว่าตัวเอง “ติดกับดักความคิดของตัวเอง” เหมือนไม่รู้จะพัฒนาอะไร ฉะนั้น การพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะจะเป็นการเรียนในระบบหรือการศึกษาความรู้ด้านอื่นๆ จะช่วยให้เรารู้ว่าตัวเองได้เปิดโลกกว้างและพัฒนาศักยภาพของตัวเองด้วย การพัฒนา

ตนเองไม่จำเป็นต้องเป็นการเรียนหรือการศึกษาที่ได้วุฒิ แต่เป็นการเรียนรู้นอกระบบก็ได้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการให้รางวัลและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี

3. สมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต หรือบางแห่งเรียกว่า “พื้นที่อิสระจากงาน” ซึ่งหมายถึงว่า มีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ บ้างนอกจากงานประจำ หากบางคนมุ่งแต่งานอย่างเดียว ชีวิตนี้ก็จะขาดสีสันของชีวิต บางรายอาจจะไร้เพื่อน ไร้สังคม ในทางตรงกันข้ามแต่บางคนก็ใช้ชีวิตสำหรับเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี ฉะนั้น การจัดสมดุลชีวิตจึงจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน

4. ค่าตอบแทน หรือระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพสวัสดิการ สิทธิประโยชน์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในภาพของปัจจุบัน

5. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่มีความปลอดภัย จากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวมถึงการมีแผนที่ดีในการบำรุงรักษา

6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในหน่วยงาน ต่างหน่วยงาน สายงานเดียวกันและต่างสายงาน

7. การมีระบบงานที่ชัดเจน รวมถึงความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน รวมถึงการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมถึง วิธีการสื่อสารไปยังผู้บริหาร เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูล ก็จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีอิสระและแนวทางในการสื่อสาร

ธัญวรัตน์ วัฒนก (2565, หน้า 14-15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดาราธรรมิ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 11 ปัจจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลที่สามารถทำงานได้จนสำเร็จสมบูรณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน ซึ่งเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชยการยกย่องการชื่นชม การเชื่อถือการไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ได้ลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานที่ง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคคลที่สามารถจัดลำดับของการทำงานได้เองด้วยความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility Growth) หมายถึง บุคคลที่ได้รับผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ การอบรมและการศึกษาดูงาน

6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ

อลจิตบล็อก (Alljitblog, 2565) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน มาจากปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อเวลาและสุขภาพร่างกายที่เราเสียสละไป
2. ด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่สะดวกสามารถทำงานให้ราบรื่น
3. ด้านการฝึกฝนพัฒนาความรู้พนักงานในองค์กร มีการอบรมช่วยอัปสเกลพนักงาน
4. ด้านความก้าวหน้า ปรับตำแหน่ง การเพิ่มผลตอบแทนในตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หากมีความสัมพันธ์ที่ดีก็ส่งผลต่อการทำงาน

6. ด้านองค์กรมีความยุติธรรม มีความเท่าเทียมกันในองค์กร

7. ด้านเวลาการทำงานที่พอดีกับชีวิต Work-Life Balance

เฮรั็กซ์เอเชีย (HREX.asia, 2567) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรที่ใหญ่ที่สุด ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มี 5 ปัจจัยที่ครอบคลุมความสุขในการทำงานประกอบด้วย

1. มีรายได้ที่เพียงพอ คือ การมีค่าแรงที่สูงขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้นตาม
 2. มีเจ้านายที่ดี คือ การมีหัวหน้าที่มีความสามารถและมีความรอบรู้สูงมีอิทธิพลเชิงบวกเป็นอย่างมากต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานสามารถกำหนดสภาวะการทำงานของพนักงานได้เหมือนกัน ฉะนั้นการมีหัวหน้าที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในแต่ละสาขาขององค์กร ก็จะเพิ่มความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้
 3. มีเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยม คือ การทำงานคือการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่การฉวยเดี่ยว ความสามัคคีจึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น หากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลเสียต่อกระบวนการแน่นอน ขณะเดียวกัน ถ้าหากมีความสัมพันธ์อันดี ทุกคนก็จะร่วมมือร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคนั้นไปด้วยกัน
 4. มีความอิสระ คือ การให้ความอิสระจะทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น มากกว่ามีหัวหน้าที่คอยควบคุมทุกอย่างทุกขั้นตอนจนกลายเป็นเผด็จการ โดยมีงานวิจัยที่บอกว่าการบริหารงานแบบย้อยเฝ้าดูทุกขั้นตอน (Micromanagement) ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานต่ำลง อัตราการลาออกสูงขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขณะที่ความอิสระ (แม้กระทั่งความอิสระในช่วงเวลา Work from Home) ก็จะช่วยลดความเครียด และเพิ่มความสุขสบายใจในการทำงานมากขึ้น
 5. มีชีวิตและการทำงานที่สมดุล คือ สิ่งสำคัญที่สุดของความสุขพนักงาน คือ การได้หยุดงาน เพราะการทำงานมากเกินไป ไม่เพียงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตแล้ว แต่ยังส่งผลเสียต่อสุขภาพกายด้วย ซึ่งไม่มีผลงานวิจัยใดๆ เลยที่บอกว่า ยิ่งทำงานนานเท่าไร ยิ่งเป็นผลดี ฉะนั้นการสร้าง Work Life Balance จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อความสุขในที่ทำงาน
- จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสุขในการทำงานจากแนวคิดของนักวิชาการ

ปัจจัย	นักวิชาการ/องค์กร																
	Diener (2003)	Fisher (2010)	Krapivin (2022)	Organizational Psychology Degrees (2023)	ธานีชา มุลอามาตย์ (2557)	JobsDB (2558)	สมฤดี คุ้มเดช (2559)	ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	พันธุ์ชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564)	ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564)	วัลย์ธิดา ยานนาวา (2564)	มนัสดา (นามแฝง) (2565)	ไท่ (นามแฝง) (2565)	ธัญวรัตน์ วัฒนก (2565)	Aljitblog (2565)	HREX.asia (2567)	รวม
1. ความพึงพอใจในชีวิต	*								*	*							2
2. ความพึงพอใจในงาน	*								*	*							2
3. อารมณ์ทางบวก	*		*														2
4. อารมณ์ทางลบ	*																1
5. การมีเป้าหมายในชีวิต		*							*								1
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	*	*			*		*	*	*			*	*		*		8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ/องค์กร																
	Diener (2003)	Fisher (2010)	Krapivin (2022)	Organizational Psychology Degrees (2023)	ธานีชา มุลอมาตย์ (2557)	JobsDB (2558)	สมฤดี คุ้มเดช (2559)	ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560)	พันธุ์ชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564)	ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564)	วัลย์ธิดา ยานนาวา (2564)	มนัสดา (นามแฝง) (2565)	ไท่ (นามแฝง) (2565)	ธัญวรัตน์ วัฒนก (2565)	Allitblog (2565)	HREX.asia (2567)	รวม
11. ด้านเศรษฐกิจ											*						1
12. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ				*	*	*		*					*	*			6
13. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			*	*	*	*		*		*	*	*			*	*	10
14. นโยบายการบริหาร					*							*				*	3
15. สุขภาพกาย			*								*						2
16. สุขภาพจิต			*														1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ/องค์กร														ความ จ.๑
	Diener (2003)	Fisher (2010)	Krapivin)2022)	Organizational Psychology Degrees (2023)	ธานีชา มูลอามาตย์ (2557)	JobsDB (2558)	สมฤดี คุ่มเดช (2559)	ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	พัชชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564)	ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564)	วัลย์ธิดา ยานนาวา (2564)	มนัสดา (นามแฝง) (2565)	ไท่ (นามแฝง) (2565)	ธัญวรัตน์ วัฒนก (2565)	
19. การพัฒนาตนเอง			*					*					*		4
20. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน				*		*						*	*	*	6
21. ความก้าวหน้าในการทำงาน				*	*			*						*	5
22.ความมั่นคงปลอดภัย								*							1
23. การนิเทศงาน								*						*	1
การสื่อสาร							*	*							2

ปัจจัย นักวิชาการ/องค์กร	Diener (2003)	Fisher (2010)	Krapivin (2022)	Organizational Psychology Degrees (2023)	ธานีชา มุลอามาทย์ (2557)	JobsDB (2558)	สมฤดี คุ่มเดช (2559)	ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)	พงษ์ชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564)	* ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564)	วัลย์ธิดา ยานานาวา (2564)	* มนัสดา (นามแฝง) (2565)	ไท่ (นามแฝง) (2565)	* ธัญวรรณ์ วัฒนก (2565)	Alljitblog (2565)	HREX.asia (2567)	* รวม
	25. ความสำเร็จในงาน																2
	26. มีอิสระในการทำงาน											*				*	2

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสุขในการทำงาน ที่มีค่าความถี่ 5 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ 4) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 6) ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่บุคลากรเพื่อนร่วมงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดการได้รับทราบการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การทำงานร่วมกันของบุคลากร มีความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมทำให้งานที่มีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานระหว่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมห้องที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในองค์กร
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เช่น เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องจำนวนค่าตอบแทนกับปริมาณผลงาน ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน และมีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยกลุ่มในองค์กร เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การสนับสนุนด้านการศึกษา เป็นต้น
4. ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานที่รับผิดชอบ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหยาให้สำเร็จเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในการปฏิบัติงาน รับรู้ตัวเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และความไว้วางใจในการทำงาน
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม โดยไม่ให้ภาระงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิต
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง หมายถึง โอกาสและแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ

ทักษะในการทำงาน รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความมั่นคงในอาชีพ

การสร้างความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

บริษัท ชิกน่าประกันภัย (2565) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ไว้ดังนี้

1. สร้างสมดุลชีวิตในที่ทำงาน องค์กรสามารถลดภาวะความเครียดในที่ทำงานด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีวิถีการทำงานที่สมดุลและมีสุขภาพที่ดี เช่น การมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานแต่ละคน กำหนดวันลาพักร้อนและวันหยุดที่พนักงานสามารถใช้เวลาส่วนตัวได้เต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายจะช่วยลดระดับความเครียดและป้องกันไม่ให้นักงานหมดไฟในการทำงาน

2. จัดกิจกรรมส่งเสริมสติและการทำสมาธิ สติและสมาธิเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข เพราะช่วยป้องกันความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน ช่วยเพิ่ม Productivity และความสุขสงบจากภายใน เป็นแนวทางที่คุณสามารถเริ่มต้นทำภายในองค์กรได้ง่ายๆ เช่น การจัดกิจกรรมฝึกสมาธิหรือเปิดชั้นเรียนโยคะให้พนักงานในสำนักงานแสดงความห่วงใยและเอาใจใส่

3. แสดงความห่วงใยและเอาใจใส่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่แสดงถึงความห่วงใยและเอาใจใส่โดยเฉพาะจากหัวหน้างานหรือผู้นำองค์กรจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความทุ่มเทในการทำงานของพวกเขา มีคุณค่า ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรักในงานของตนเอง รวมทั้งอยากมีส่วนร่วมช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. ปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่น บางครั้งความเครียดในการทำงานก็มีสาเหตุมาจากรูปแบบงานที่ถูกตีกรอบไว้อย่างตึงเครียดและมีความขัดแย้งกัน ซึ่งผู้นำองค์กรสามารถช่วยให้พนักงานจัดการชีวิตให้สมดุลได้ด้วยการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ มอบความไว้วางใจให้พนักงานจัดลำดับความสำคัญและกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ เช่น ไม่ยึดติดกับเวลาเข้าออกงาน トラバドที่พนักงานสามารถจัดการงานให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายด้วยรูปแบบการทำงานที่มีความอิสระและยืดหยุ่นนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

บริษัท ไอโอดี คอนเซาท์ติ้ง แอนด์ เทรนนิ่ง (Krittin) (2566) ได้กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ การสร้างความสุขในการทำงาน โดยการบริหารตนเองเพื่อไม่ให้เกิดความเครียด ดังต่อไปนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดา อย่าแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์ จะทำให้เครียดมากขึ้น ควรเริ่มต้นแก้ปัญหาที่สาเหตุ เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพราะเมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ หายเครียด

2. การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อน และครอบครัวทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่า ใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัวและการพักผ่อน ลองสังเกตเพื่อนร่วมงาน ที่บริหารเวลาได้ดีและลองทำตามดูอาจช่วยในการบริหารเวลาของตนเองได้

3. การปรับเปลี่ยนความคิด ส่วนหนึ่งมาจากความคิดของคนเรานั้นเอง ถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแงุ่มใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลงถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ ควรหยุดคิดสักพักคิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง

4. การพักผ่อนหย่อนใจ หลังเลิกงานแล้ว ควรได้พักผ่อนหย่อนใจบ้าง เพื่อผ่อนคลายจิตใจทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมาย ควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ เช่น งานประจำนั่งโต๊ะทั้งวันยามว่างควรทำกิจกรรมกลางแจ้ง เคลื่อนไหวร่างกายหรืองานประจำเป็นผู้ให้บริการ ยามว่างควรให้ผู้อื่นบริการเราบ้าง

5. การรู้จักยืนยันทิธิของตน ความเครียดอาจเกิดจากการยอมอ่อนข้อ เกรงใจผู้อื่นมากเกินไป รู้จักยืนยันทิธิของตนเองบ้าง จะทำให้เป็นตัวของตัวเองและเป็นเกรงใจต่อผู้อื่น สิทธิที่ควรรักษา คือสิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถามเพราะความไม่เข้าใจ สิทธิเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่

6. การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจ จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าวจิตใจที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พัฒนาปรับปรุงตัวเองเข้าใจชีวิตว่าไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีต หรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป อย่างลิ้มสร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค

7. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่นมีกำลังใจ และสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

8. การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม การเก็บอารมณ์ที่ไม่ดีเอาไว้และการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสมจะได้ไม่เกิดปัญหามากมายหลัง เมื่ออารมณ์ดี ควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น ฮัมเพลง เพื่อให้คนใกล้ชิดรู้สึกดีด้วย อย่างพูดหรือทำอะไรลงไป หลบจากสถานการณ์และหายใจลึกๆ ไตร่ตรองผลที่จะตามมา จะทำให้มีสติ เครียดน้อยลง

9. การออกกำลังกาย เมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน การออกกำลังกายจนเหนื่อย และเหงื่อออกจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา กับกลุ่มเพื่อนจะรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้นการช่วยกันทำงานบ้านในวันหยุด ก็ถือว่าเป็น การออกกำลังกายที่ดีและช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว

10. การพูดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก แสดงถึงการมีมรรยาทและเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูดหมั่นพูด ชมเชย ใต้ถามทุกซ่ซุซ ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วย ตัดปัญหา ลดความเครียด

สรุปได้ว่า การสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน สามารถกระทำได้ หลายทาง เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การสร้างสมดุลในการทำงาน การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่มีความปลอดภัย รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นได้ การจัดสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร การสร้างความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

เนื่องจากในการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารเป็นกรอบในการหาแนวทางในการสร้างความสุขฯ จึงขอเสนอ รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998, p. 7) ได้นำเสนอว่ากระบวนการ บริหารประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน (POLC) คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานของ องค์กรไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใดๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงาน นั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดองค์กรหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชา ในลักษณะ

ของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์กรอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์กรเพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์กรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์กรอีกด้วย

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรว่าสมาชิกองค์กรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 133) ได้สรุปแนวความคิดการบริหารแบบการจัดการเชิงบริหาร ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559, หน้า 1-12) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่ามีหน้าที่พื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรอยู่ 4 ประการใหญ่ๆ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) ผู้นำและการจูงใจ (Leading) และ 4) การติดตามควบคุม (Controlling/Monitoring) หรือเรียกย่อว่า “POLC” ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องยึดหน้าที่ทางการบริหารจัดการ 4 ประการนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการ

สุธี ขวัญเงิน (2559, หน้า 40-43) ได้อธิบายว่ากระบวนการของการบริหารประกอบด้วยภาระหน้าที่สำคัญที่พึงปฏิบัติ 4 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดแผนงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการได้ และหนทางที่ทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมาย การวางแผนมีขั้นตอน 2 ส่วนประกอบด้วยกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) รวมถึงการจัดสรรคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานเป็นอย่างดี คือการกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วยเป็นแผนกหรือเป็นกอง การมอบหมายอำนาจ

หน้าที่ปฏิบัติงาน และจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

3. การนำ (Leading) หรือการสั่งการ (Directing) หมายถึง กิจกรรมทางการจัดการของผู้บริหารหรือผู้นำที่บังคับบัญชาการทำงานภายในองค์กรให้ดำเนินการประสานร่วมมือ ชักจูงโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทการทำงาน สร้างทักษะการติดต่อสื่อสาร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่าการทำงานสามารถสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้ ขั้นตอนการควบคุมต้องมีการวัดผลงานและสิ่งที่ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเป้าที่ตั้งไว้และการดำเนินการแก้ไขเมื่อผลงานคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดไว้ในแผน

ฟาโยล (Fayol, 1961, อ้างถึงใน รังสรรค์ อินทจันทร์ และพงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส, 2560, หน้า 11-15) เสนอว่าองค์ประกอบของการบริหารมี 5 ประการ (POCCC) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) จะต้องมีการศึกษาถึงสถานการณ์ข้างหน้าเพื่อกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน โดยการวางแผนนั้นจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการขององค์กรในอนาคต

2. การจัดรูปงานหรือการจัดการ (Organizing) หมายถึง กำหนดโครงสร้างของกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์และคน ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องมีการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างทรัพยากรต่างๆ ของกิจการ

3. การสั่งการ (Commanding) เป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการสร้างตัวอย่างพฤติกรรมที่ดี หมั่นตรวจสอบองค์กรเป็นครั้งคราว พยายามกำจัดบุคคลที่ด้อยสมรรถภาพและไม่พ่วงกับรายละเอียดของงานมากเกินไป

4. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงานและสร้างความกลมเกลียวกันในองค์กรจะเป็นหนทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างกันซึ่งจะก่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน

5. การควบคุมดูแล (Controlling) หมายถึง การตรวจสอบติดตามดูว่าทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ในกิจกรรมต่างๆ หรือไม่รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์คน และการปฏิบัติงาน ฯลฯ

เฮริกซ์.เอเซีย (HREX.asia, 2564) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรที่ใหญ่ที่สุด ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานคุณภาพ หรือที่เรารู้จักกันในชื่อ วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. P-Plan ระบุและวิเคราะห์ปัญหาเริ่มต้นการวางแผนจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเสียก่อน โดยขั้นตอนนี้ต้องกำหนดให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มไปจนถึงสุดสิ้นสุดว่ามีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้ไข ใครเป็นผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการค้นหาข้อมูลคืออะไร กระบวนการแก้ไขคืออะไร โดยเฉพาะระบุตัวชี้วัด เช่น KPIs หรือ OKR ที่ชัดเจน แล้วทำออกมาเป็นแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

2. D-DO พัฒนาทางออกและดำเนินการตามแผน หลังจากกำหนดแผนแล้วก็ถึงเวลาที่จะลงมือทำ เพราะเราจะต้องนำแผนดังกล่าวมาใช้จริง ดำเนินการจริง เพื่อให้เห็นผลลัพธ์จริง ในขั้นตอนนี้ทุกคนต้องระลึกไว้เสมอว่า การดำเนินการจะเกิดปัญหาอื่นตามมาสมื่อนั้นจึงเป็นเหตุผลว่าควรใช้แผนดังกล่าวกับทีมนำร่องไม่กี่คนหรือเป็นโปรเจกต์เล็กๆ เสียก่อน เพราะสภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้จะป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบไปทั้งบริษัท

3. C-Check ประเมินและสรุปผล เมื่อดำเนินการมาถึงจุดหนึ่งแล้ว เราจะต้องตรวจสอบให้ได้ว่า แผนดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ต้องการหรือไม่ ถ้าประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด ก็สามารถดำเนินการไปสู่ขั้นตอนสุดท้ายได้เลย แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จ ก็ควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการขั้นตอนที่ 1-3 ใหม่จนกว่าจะประสบความสำเร็จหรือผ่านตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

4. A-Act ปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ต่อไป ถ้าการปฏิบัติแผนดังกล่าวประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ก็ถึงเวลานำแผนนั้นมาประยุกต์ใช้กับทุกคนองค์กร ผ่านการประกาศ ประชุม อีเมล หรือการจัดการอบรมภายในบริษัท เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจนเกิดตามมาตรฐานใหม่

PDCA สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรทุกประเภท ธุรกิจทุกรูปแบบ แม้กระทั่งชีวิตประจำวัน ประยุกต์ใช้ได้หลายแง่มุม เช่น การวางแผนพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะทางเทคนิค ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และประโยชน์ของ PDCA คือ สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น และลดความเสี่ยงในการจัดการ อย่างไรก็ตาม PDCA ไม่เหมาะกับโครงการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการดำเนินการ

ซากิด (SAKID, 2565) ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการนวัตกรรมดูแลสุขภาพพนักงานแบบองค์รวม ได้กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรเกิดปัญหา การวางแผนแก้ไขปัญหา ทดลองลงมือทำ คอยตรวจสอบ และนำไปปรับในระดับนโยบาย จะช่วยให้การบริหารงานในองค์กร มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง PDCA ไม่จำเป็นต้องใช้กับปัญหาใหญ่ๆ เท่านั้น แม้แต่การพัฒนาตัวเองก็สามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ได้เช่นกัน ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

1. P-Plan : การวางแผนก่อนจะแก้ไขปัญหาใดๆ การวางแผนเป็นเรื่องสำคัญ ขั้นตอนแรกจึงเป็นเรื่องของการวางแผนนั่นเอง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต้องคิดอย่างรอบคอบ วางแผน

อย่างครอบคลุมตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสิ้นสุด เช่น ปัญหาคืออะไร ใครเป็นคนรับผิดชอบ จะค้นหาข้อมูลและทดลองแก้ไขอย่างไร ไปจนถึงใช้ตัวชี้วัดใดในการประเมินผล จนกระทั่งปลายทางของขั้นตอนนี้ออกมาเป็นแผนการดำเนินงานหรือ Action Plan ให้ได้

2. D-DO : การลงมือทำ หลังจากวางแผนอย่างรัดกุม ต่อมาจึงเป็นการลงมือทำ โดยอาจเริ่มต้นจากการดำเนินการกับทีมนำร่อง ในโปรเจกต์เล็กๆ ก่อน เพื่อป้องกันความผิดพลาด หรือความเสียหาย และเมื่อลงมือทำก็จะต้องทำตามแผนดำเนินการอย่างรอบคอบ คอยสังเกต ความเปลี่ยนแปลง หรือปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นเรื่องปกติ

3. C-Check : การตรวจสอบ เมื่อปฏิบัติตามแผนมาเรื่อยๆ ระหว่างทางการทำตามแผน จะต้องมีการตรวจสอบปัญหา หรือผลกระทบอย่างละเอียด สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

4. A-Act : การปฏิบัติเชิงนโยบาย หลังจากปฏิบัติตามแผนและตรวจสอบอย่างรัดกุม จนไม่พบปัญหาใดๆ แล้ว จึงจะไปต่อกับขั้นปฏิบัติให้เป็นแบบแผนหรือเป็นนโยบาย โดยนำแผนนั้นมาประยุกต์ใช้กับคนส่วนใหญ่ในองค์กร อาจจะมีการอบรม อีเมลแจ้งข่าว หรือการประชุมใหญ่ โดยขั้นตอนนี้ต้องการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้นโยบายได้ประสิทธิภาพจนเห็นการเปลี่ยนแปลง

สรุปความได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ กระบวนการสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ในการนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยใช้กรอบกระบวนการบริหารใน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การติดตามควบคุม (Controlling) (SAKID, 2565; HREX.asia, 2564; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559, หน้า 1-12; พิมพ์พร จารุจิตร, 2559, หน้า133; สุธิ ขวัญเงิน, 2559, หน้า40-43) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีการในการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. การจัดการองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน โดยกำหนดตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องราบรื่นและไม่ทับซ้อนกันรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. การนำ (Leading) คือ การที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง

4. การติดตามควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดขอบเขตเป้าหมายการประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขรวมถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในปัจจุบันรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อรวม 48 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี 40 หลักสูตร ปริญญาโท 4 หลักสูตร ปริญญาเอก 2 หลักสูตร และประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร ใน 3 คณะ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2567)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรมีหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น 13 หน่วยงาน ดังนี้

1. หน่วยงานจัดการศึกษา 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด
2. หน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2567ก)

ข้อมูลบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 745 คน จำแนกเป็น สายวิชาการจำนวน 330 คน สายสนับสนุน จำนวน 415 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2568

สายวิชาการ	จำนวน	สายสนับสนุน	จำนวน
ข้าราชการ	41	ข้าราชการ	8
พนักงานมหาวิทยาลัย	226	พนักงานมหาวิทยาลัย	119
		พนักงานราชการ	24
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งอาจารย์	49	ลูกจ้างประจำ	6
		เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	258
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	14		
รวม	330	รวม	415

ที่มา : (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2568)

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง เป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยหน่วยงาน องค์กร สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน และพัฒนาหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถแบ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างได้ดังนี้ ได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ด้านการวางแผน คือ วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
3. ด้านการประสานงาน คือ ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานหรือหน่วยงานทั้งภายในภายนอกเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ คือ ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้น เผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน นักศึกษา ตลอดจนผู้รับบริการ ได้รับทราบข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ปีงบประมาณ 2566-2570 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการจัดทำอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ มาประกอบในการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยจะใช้แผนกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มุ่งพัฒนาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งรักษา คนดี คนเก่งและพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและมีความสุข รวมทั้งมีความก้าวหน้า ในอาชีพ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 10 หลักการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการ ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและส่งเสริม การทำงานเป็นทีมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เหมาะสมกับประเทศไทยยุค 4.0 โดยเฉพาะทางด้าน เทคโนโลยี นวัตกรรม และการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ โดยการวางแผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร ซึ่งมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการบริหาร มหาวิทยาลัยในอันที่จะทำให้มีบุคลากรที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และ พันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตรวจสอบและการลงโทษทางวินัยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และมติคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา บุคลากร ประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรในการประชุมครั้งที่ 1 /2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงสร้าง

ด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ครอบคลุม

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้า การจัดการความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการให้คุณให้โทษ สร้างขวัญและกำลังใจโดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ข้อ 2 การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร กำหนดกระบวนการ ให้เข้าถึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบ คุณธรรมโดยคำนึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการวางแผนกำลังคน อย่างเหมาะสมตามกรอบ อัตรากำลังและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

ข้อ 3 การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะเฉพาะทาง มีภาวะผู้นำ และมีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการกำหนดวิธีการประเมินผล ที่เป็นธรรมมีหลักฐานในการตรวจสอบได้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร แผนกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัย และมีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

ข้อ 5 การบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อ 6 สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำการผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ หรือความผิดทางวินัย

ข้อ 7 การตรวจสอบ การลงโทษทางวินัย รวมถึงการลงโทษทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมพัฒนาตนเอง องค์กรและท้องถิ่น
พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง
องค์กรและท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มี
ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้แข็งแกร่งพร้อมขับเคลื่อนองค์กร
และความสัมพันธ์ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดีแก่องค์กรและสังคม
กลยุทธ์

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการ
บุคลากรให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลัก
ธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์
ของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดี
แก่องค์กรและท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อม
เข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล

กลยุทธ์และมาตรการ

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการ
บุคลากรให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้วยหลัก
ธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

มาตรการ

1. ปรับโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

2. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดให้มีระเบียบมาตรการที่ส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กร

4. กระจายอำนาจการตัดสินใจและงบประมาณลงหน่วยงานระดับคณะ โดยหน่วยงานระดับคณะ ต้องสามารถสร้างรายได้และบริหารรายได้ด้วยตนเอง ภายใต้ระเบียบ ราชการ เพื่อเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

5. พัฒนาระบบการกำกับดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และใช้หลักธรรมาภิบาล

6. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลัก ธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

7. ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

8. สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรด้วย ช่องทางที่หลากหลาย

9. ตรวจสอบและลงโทษทางวินัย รวมถึงการลงโทษทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

มาตรการ

1. สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่มีผลกระทบต่อชีวิต การทำงาน

2. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

3. จัดสวัสดิการ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ของบุคลากร

4. สร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

5. จัดให้มีการพัฒนาแนวปฏิบัติการทำงานของบุคลากร เช่น การกำหนด ชั่วโมงการทำงานหรือการทดแทนชั่วโมงการทำงาน การลาเพื่อทำผลงาน บริการวิชาการ พัฒนา ตนเอง หรืองานวิชาการอื่นๆ

6. จัดให้มีการคัดสรรอาจารย์ที่เป็นต้นแบบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และจรรยาบรรณให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการเชิดชูเกียรติ

7. จัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างบุคลากรและหน่วยงานภายใน องค์กร

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างผลิตภาพที่ดี แก่องค์กรและท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 2.1 ยกระดับบุคลากรสู่การเป็น Smart Working

มาตรการ

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้วิทยาการระดับสากลและมี สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะเฉพาะทาง มีภาวะผู้นำ หรือพร้อมสร้าง นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ นำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร หรือท้องถิ่น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

3. สนับสนุนบุคลากรให้เป็นคนที่มีความสามารถและทักษะสำคัญทันกับ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว ทำได้ทุกเวลาและทุกสถานที่

4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานแบบข้ามคณะและ หน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาร่วมใช้งาน

5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบโครงข่าย โดยเฉพาะการสอนและ การวิจัยข้ามสายงานและองค์กร รวมทั้งการเข้าไปทำงานวิจัยในภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility)

6. พัฒนาพื้นที่หรือส่งเสริมให้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากร เช่น สภากาแฟ สื่อสังคมออนไลน์ การประชุมรายไตรมาส เป็นต้น

7. ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่เป็นระบบ เพื่อรวบรวม จัดเรียง หรือสร้างองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งในตัวบุคคลและเอกสาร เพื่อให้คนภายในองค์กรสามารถที่จะเข้าถึงความรู้ หรือข้อมูลต่างๆ แล้วนำมาพัฒนาตัวเอง หรือ นำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

8. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว รวดเร็วและลดขั้นตอน

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาคีเครือข่ายสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร

มาตรการ

1. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมระยะสั้นในหน่วยงานภายนอกหรือสถานประกอบการเพื่อยกระดับทักษะสมัยใหม่ในสังคม 4.0
2. ส่งเสริมให้คณะ ศูนย์ สำนัก สามารถระดมทุนหรือเงินรายได้ร่วมกับเครือข่าย เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ
3. เสริมสร้างความยั่งยืนให้กับบุคลากรโดยการเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรเข้ากับแผนพัฒนากำลังคนของตลาดแรงงาน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์โดยการเป็นสถานที่ฝึกอบรมหรือวิทยากรให้แก่เครือข่ายและชุมชน
5. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม สนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มปฏิบัติการและเครือข่ายวิชาการโดยเฉพาะ เช่น ศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล

มาตรการ

1. วางแผนขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเข้าสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (SMART University)
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สนับสนุนการบริหารจัดการสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล
3. กำหนดนโยบายให้ทุกคณะและทุกหน่วยงาน จัดทำมาตรการหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ด้านภาษาต่างประเทศ และสมรรถนะเฉพาะทาง เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล
4. ร่วมกับภาคเอกชนในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาระบบอัจฉริยะตลอดจนทำการฝึกอบรมและเพิ่มผลิตภาพให้กับบุคลากรด้วยระบบอัจฉริยะในรูปแบบต่างๆ
5. ยกระดับบุคลากรให้สามารถทำงานอยู่บนฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และ Platform ต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีดังนี้

ผกาพรรณ ดิยัพเสน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ และด้านงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลด้านสุขภาพ ด้านงาน และด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามสถานะภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน 15-30 กิโลเมตร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียนมากกว่า 30 กิโลเมตร และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวที่ดีด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุขและด้านเศรษฐกิจการเงินดี

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สรุปได้ดังนี้

3.1 หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิก
ยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่าง
การปฏิบัติงาน

3.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงาน
เป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน

3.3 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการ
ทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับการหยุดงาน การไปท่องเที่ยว

3.4 หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย
และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

3.5 หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่ายโดยการ
นำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง

3.6 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.7 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุดทำกิจกรรม
ร่วมกันในวันหยุดเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัวและ

3.8 หน่วยงานควมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกันเอื้อเพื่อ
แบ่งปัน ไม่เปรียบผู้คนรอบข้าง

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน
ขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตคือ การบรรลุ
เป้าหมายในชีวิตในด้านต่างๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัย
ของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน
สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน
ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่จาก
การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ดังนั้น
หากบริษัทต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้า
ที่มีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน
ของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัยในด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน
และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษาพนักงานขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

สมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทันทสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจ เอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี และด้านการศึกษาหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม และด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทันทสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

นรินาถ กาญจนเจตน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษากรมหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า บุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร อายุ เขตพื้นที่ของหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($r = .536, p < .01$) โดยการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุดตามลำดับ ในส่วนของผลการสัมภาษณ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความสุขในการทำงานได้ จากการได้รับในสิ่งที่ตนพึงจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ในขณะเดียวกันบางกระบวนการยังคงต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเท่าเทียมมากขึ้น

มลทิรา จินามูล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผู้นำ

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและ ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ณัฐยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือ ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและ ความสนุกกับงานที่ทำ รวมถึงด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี สำหรับปัจจัยองค์กรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยอันดับแรกคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านโอกาสก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท

เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตรหรือคนที่ต้องดูแล โดยพบว่าปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างมาทางปานกลาง
2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์จำแนกตามแผนงานไม่มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน
 - 3.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงานค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) องค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เป็นต้น 2) ผู้บริหาร เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น 3) บุคคลากร เช่น ความสนใจ

เอาใจใส่ในงาน และเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นต้น และ 4) เพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นต้น

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวมีความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมากจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ ในระดับมาก

สุภาพรณ์ รัตนะราช (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขขององค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

2. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรรองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานประเภทบริหารงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในทิศทางเดียวกัน

ลีโอมาริช, เอมิลี และมาริตา (Leomarich, Emily, & Maita, 2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการสอน แนวทางการสร้างแบบจำลอง Ordered Logit โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสุขในการสอนและกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มตัวอย่างคือ ครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจำนวน 127 คน ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการรวบรวมแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายและใช้แบบจำลอง Ordered Logit พบปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดความสุข ดังนี้

1. โปรไฟล์ทางสังคมและประชากร
2. รายได้และทรัพย์สิน
3. ประสบการณ์การสอน
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน
5. สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน
6. เวลาว่าง
7. ชีวิตทางสังคม
8. ปัญหาสุขภาพ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การมีความสุขในการทำงาน เกิดจากความรู้สึกในทางบวก ต่อการทำงาน ความพึงพอใจ ความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และมีความ มีอิสระในการทำงานของบุคคล รวมไปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทั้งในส่วนของ สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงาน บุคลากรในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา นโยบาย การบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงานล้วนเกี่ยวข้องกับการมีความสุขในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความสุขในการ ทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน จากนั้นจึงได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และยกร่างแนวทางการสร้าง ความสุขฯ ตรวจสอบแนวทางการสร้างความสุขฯ และประเมินแนวทางการสร้างความสุขฯ สำหรับ กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รวมจำนวน 143 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน และพนักงานราชการ จำนวน 24 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 105 คน จำแนกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 87 คน และพนักงานราชการ จำนวน 18 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานและประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นตัวแปรแบ่งชั้น โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิโดยใช้หน่วยงาน และประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นตัวแปรแบ่งชั้น

2. กำหนดขนาดของตัวอย่างของบุคลากรตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
3. ทำการสุ่มบุคลากรในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และหน่วยงาน

ที่	ประเภทบุคลากร สังกัดคณะ/สำนัก/สถาบัน	จำนวนพนักงาน มหาวิทยาลัย		จำนวนพนักงาน ราชการ	
		ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	คณะครุศาสตร์	13	10	-	-
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	4	-	-
3	คณะวิทยาการจัดการ	6	4	1	1
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	6	4	3
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	4	1	1
6	คณะพยาบาลศาสตร์	3	2	-	-
7	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรแม่สอด	11	8	4	3
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	4	-	-
9	สำนักงานอธิการบดี	40	29	8	5
10	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	5	2	2
11	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	7	3	2
12	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	2	1	1
13	สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้	3	2	-	-
รวม		119	87	24	18

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สอบถามใน 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 6) ความสำเร็จในงาน และ 7) ด้านความคิดเชิงบวก โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สอบถามปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ 4) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 6) ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา

ความถูกต้อง

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย วงษ์นายะ อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิเรก พันเชื้อ อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.3 ดร.อรอนงค์ กลางนภา อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.4 ทพ.ดร.เอกพงศ์ เกยงค์ ทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

6.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังสุรีย์ พันธุ์แก้ว อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

7. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามไปคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนดังนี้ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เท่ากับ 0.98 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เท่ากับ 0.99

8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย พร้อมส่งบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms รวมทั้งลิงก์และคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับทาง Google Forms พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของคำตอบในระบบ เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 105 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน

ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 การยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลสำหรับการยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 คือ ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

การยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยพิจารณาจากข้อมูลผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งนำผลการศึกษาความสุขในการทำงานรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่นๆ มาพิจารณา สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่นๆ มาใช้ในการยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.2 การตรวจสอบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรและโครงการสร้างองค์กร
สุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จากสถาบันอุดมศึกษา
จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

จำนวน 3 คน

3. คณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์ความรู้และมหาวิทยาลัยแห่ง

ความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

กับความเหมาะสมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ
3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการติดตามควบคุม

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งประกอบไปด้วยร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรที่ผู้วิจัยร่างขึ้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม
5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการประสานกับผู้ให้ข้อมูลผ่านช่องทาง ทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชันสื่อสารออนไลน์ (Line และ email) เพื่อกำหนดวันและเวลาในการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องบันทึกเสียง และแบบบันทึกเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
4. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบแนวคำตอบและเตรียมการตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเนื้อหาที่จัดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง หาความเชื่อมโยงและเหตุผลของข้อมูลแต่ละด้าน เพื่อสรุปเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 20 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. นำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสร้างเป็นข้อคำถาม มีการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งแต่ละด้านมี 5 ตัวเลือก ได้แก่

- 5 หมายถึง เหมาะสม / เป็นไปได้ / เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสม / เป็นไปได้ / เป็นประโยชน์มาก
- 3 หมายถึง เหมาะสม / เป็นไปได้ / เป็นประโยชน์ปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสม / เป็นไปได้ / เป็นประโยชน์น้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสม / เป็นไปได้ / เป็นประโยชน์น้อยที่สุด

2. จัดทำแบบประเมิน

3. นำแบบประเมินไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

4. ปรับปรุงแบบประเมินแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรด้วยตนเอง พร้อมทั้งแนบลิงก์ Google Forms เพื่อความสะดวกในการตอบแบบประเมิน
3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินทั้งที่ตอบผ่าน Google Forms และแบบประเมินที่ส่งคืนในรูปแบบเอกสาร นำมาตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของการประเมิน แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ≥ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ≤ 1.00 แสดงว่าแนวทางนั้นๆ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรโดยใช้แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=105)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	36	34.29
หญิง	69	65.71
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	7	6.67
30-39 ปี	43	40.95
40-49 ปี	55	52.38
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	71	67.62
ปริญญาโท	34	32.38
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
คณะครุศาสตร์	10	9.52
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	3.80
คณะวิทยาการจัดการ	5	4.76
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	8.57
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	4.76
คณะพยาบาลศาสตร์	2	1.90
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	11	10.45
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	3.86
สำนักงานอธิการบดี	34	32.38
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	6.67
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	8.57
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	2.86
สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้	2	1.90
5. ตำแหน่ง		
พนักงานมหาวิทยาลัย	87	82.86
พนักงานราชการ	18	17.14

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=105)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	15	14.29
6-10 ปี	20	19.05
11-15 ปี	35	33.33
16-20 ปี	24	22.86
มากกว่า 20 ปี	11	10.48

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.71 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี ร้อยละ 52.38 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.62 เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 32.38 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 81.90 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 33.33

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

ราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 6-13

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวม

ด้านที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.27	.55	มาก
2	ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.37	.53	มาก
3	ด้านความรักในงาน	4.30	.59	มาก
4	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.31	.65	มาก
5	ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.24	.46	มาก
6	ด้านความสำเร็จในงาน	4.53	.50	มากที่สุด
7	ด้านความคิดเชิงบวก	4.47	.50	มาก
รวมเฉลี่ย		4.36	.45	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดเชิงบวก ($\bar{X} = 4.47$) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	รู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินในขณะที่ทำงาน	4.14	.75	มาก
2	รู้สึกชอบใจและพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน	4.25	.63	มาก
3	รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.34	.57	มาก
4	ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุข	4.25	.69	มาก
5	รู้สึกยินดีจะทำงานต่อเมื่องานที่ยังไม่สำเร็จ	4.39	.58	มาก
เฉลี่ยรวม		4.27	.55	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ รู้สึกยินดีจะทำงานต่อเมื่องานที่ยังไม่สำเร็จ ($\bar{X} = 4.39$) รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.34$) และรู้สึกชอบใจและพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุข ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	กระตือรือร้นและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	4.44	.60	มาก
2	ทำงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.37	.59	มาก
3	กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.32	.67	มาก
4	ทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเหนื่อยง่าย ๆ	4.14	.78	มาก
5	ทำงานด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.48	.59	มาก
6	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.45	.59	มาก
เฉลี่ยรวม		4.37	.53	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ทำงานด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.48$) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.45$) และกระตือรือร้นและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.44$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความรักในงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	รู้สึกรักและมีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ	4.33	.66	มาก
2	ทำงานด้วยความเต็มใจและไม่มีความรู้สึกฝืนใจ	4.37	.68	มาก
3	คิดว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง	4.36	.59	มาก
4	ทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.45	.60	มาก
5	ทำงานได้โดยไม่รู้สึกเครียดหรือกังวล	4.07	.90	มาก
6	รู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่น	4.23	.78	มาก
เฉลี่ยรวม		4.30	.59	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความรักในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$) ทำงานด้วยความเต็มใจและไม่มีความรู้สึกฝืนใจ ($\bar{X} = 4.37$) และคิดว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	.68	มาก
2	สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	4.32	.67	มาก
3	ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.34	.72	มาก
4	บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นและเป็นมิตร	4.27	.78	มาก
เฉลี่ยรวม		4.31	.65	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.34$) สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.32$) และรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีอิสระในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานของตนเอง	4.25	.83	มาก
2	มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	4.24	.80	มาก
3	ได้รับโอกาสให้ริเริ่ม วางแผนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.26	.75	มาก
4	รู้สึกว่างานที่ทำมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	4.21	.84	มาก
เฉลี่ยรวม		4.24	.76	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับโอกาสให้ริเริ่มวางแผนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$) มีอิสระในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$) และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ภูมิใจที่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.55	.60	มากที่สุด
2	เห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าจากงานที่ทำ	4.48	.65	มาก
3	มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.55	.57	มากที่สุด
4	รู้สึกว่าการทำงานทำให้ตนเองมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ	4.52	.53	มากที่สุด
5	สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้ แม้ต้องเผชิญอุปสรรค	4.51	.65	มากที่สุด
6	มองหาหนทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จยิ่งขึ้น	4.53	.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.53	.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียง 1 ข้อ ที่อยู่ในระดับมาก คือ เห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าจากงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.48$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความคิดเชิงบวก

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและสามารถมองเห็นข้อดี ของตนเอง	4.49	.56	มาก
2	มองผู้อื่นในทางที่ดีและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.53	.52	มากที่สุด
3	มองเห็นข้อดีในสถานการณ์ที่ท้าทายและยากลำบาก	4.43	.59	มาก
4	มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.47	.54	มาก
เฉลี่ยรวม		4.48	.50	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความคิดเชิงบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียง 1 ข้อ ที่อยู่ใน
ระดับมากที่สุด คือ มองผู้อื่นในทางที่ดี และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.53$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 14-20

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.30	.66	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	.72	มาก
3	ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.80	.86	มาก
4	ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.43	.52	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.18	.71	มาก
6	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.13	.80	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม	4.28	.83	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างใกล้ชิด	4.24	.86	มาก
3	การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคีและทำให้งานสำเร็จได้ดี	4.32	.69	มาก
4	ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.32	.73	มาก
5	ได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา	4.34	.66	มาก
เฉลี่ยรวม		4.30	.66	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$) การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคีและทำให้งานสำเร็จได้ดี ($\bar{X} = 4.32$) ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.32$) และการบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน	4.40	.72	มาก
2	มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย ใช้งานได้ดี และเพียงพอสำหรับการทำงาน	4.15	.93	มาก
3	สถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม	4.23	.79	มาก
4	บรรยากาศในสถานที่ทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.35	.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	.72	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) บรรยากาศในสถานที่ทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$) และสถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านรายได้และสวัสดิการ

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	4.05	.84	มาก
2	สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	3.77	.95	มาก
3	การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษาต่อ หรือการลาพักผ่อนเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.70	1.00	มาก
4	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับช่วยสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต	3.68	1.03	มาก
เฉลี่ยรวม		3.80	.86	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านรายได้และสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$) สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$) และการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษาต่อ หรือการลาพักผ่อน เป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	4.46	.56	มาก
2	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจ ในการทำงาน	4.43	.60	มาก
3	ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.41	.58	มาก
4	งานที่ทำทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย	4.43	.59	มาก
เฉลี่ยรวม		4.43	.52	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$) งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) งานที่ทำทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย ($\bar{X} = 4.43$) และได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.41$)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.27	.68	มาก
2	ภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.13	.91	มาก
3	งานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนกระทบคุณภาพชีวิต	4.04	.92	มาก
4	รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก	4.30	.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.18	.71	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก ($\bar{X} = 4.30$) จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$) และภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีโอกาและแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน	4.03	.89	มาก
2	ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถ และผลงานเป็นที่ประจักษ์	4.11	.91	มาก
3	มีโอกาในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ	4.13	.86	มาก
4	ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	4.26	.81	มาก
เฉลี่ยรวม		4.13	.80	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) มีโอกาในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X} = 4.13$) และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถและผลงานเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X} = 4.11$)

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 ผลการยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยพิจารณาจากข้อมูลจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยนำ ผลการศึกษาความสุขในการทำงานรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่นๆ มาพิจารณา สำหรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทำการเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่นๆ มาใช้ในการยกร่างแนวทางการสร้างความสุข ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง ประกอบด้วย

1.1 วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงานโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรมีทิศทาง ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน

1.2 กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้า ในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงาน ที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด

1.4 วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันในทีม เพื่อเสริม ความสามัคคีและความสุขในการทำงาน

1.5 กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การใช้คำชม การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติ เชิงบวกและสร้างสรรค์

1.6 วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่

1.7 วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อน และเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร

1.8 พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร โดยออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

1.9 ส่งเสริมการจัดทำแผนงานร่วมกันระหว่างทีมงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม

1.10 สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการ

1.11 วางระบบประเมินความสุขในการทำงานทุกด้านอย่างเป็นระบบประจำปี โดยกำหนดแบบประเมินและรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล

2. ด้านการจัดองค์กร มี 10 แนวทาง ประกอบด้วย

2.1 ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพ

2.2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น

2.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน

2.4 จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา สร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

2.5 กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ลดช่องว่างระหว่างระดับงาน และเพิ่มความร่วมมือในองค์กร

2.6 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน

2.7 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

2.8 จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภูมิใจในผลงาน

2.10 จัดทำระบบเวียนงานหรือมอบหมายภารกิจใหม่เป็นระยะ เพื่อลดความจำเจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความท้าทายในการทำงาน

3. ด้านการนำ มี 10 แนวทาง ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อช่วยรักษาขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค

3.2 ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์

3.3 สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและเคารพความเห็นต่าง

3.4 ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร

3.5 ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กร

3.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

3.7 ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

3.8 ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย จริงใจ และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง

3.9 สร้างแรงจูงใจภายในบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง

3.10 ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง

4. ด้านการติดตามควบคุม มี 12 แนวทาง ประกอบด้วย

4.1 กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจวัดอย่างสม่ำเสมอ

4.2 สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจน เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล

4.3 ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

4.4 ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาวะจิต

4.5 ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรม หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์ เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

4.6 กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.7 ตรวจสอบและควบคุมภาระงานไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้า เพื่อป้องกันการท้อถอยเกินไป และรักษาสุขภาพการทำงานที่ยั่งยืน

4.8 มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

4.9 ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

4.10 ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงาน อย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่

4.11 การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ

4.12 มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลการตรวจสอบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

การตรวจสอบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มาสรุปเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ก่อนและหลังการตรวจสอบ

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
ด้านการวางแผน	
1. วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงานโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับการกิจขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน	1. วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	2. กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3. จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด	3. จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและ ลดความเครียด
4. วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน ในทีม เพื่อเสริมความสามัคคีและความสุขในการทำงาน	4. วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคม ร่วมกันในทีม เพื่อเสริมความสามัคคี ความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
5. กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การใช้คำชม การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์	5. กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
6. วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณาขอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่	6. วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณาขอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่
7. วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร	7. วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจ และการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน
8. พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร โดยออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน	8. พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
9. ส่งเสริมการจัดทำแผนงานร่วมกันระหว่างทีมงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม	9. ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
10. สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการ	10. สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หรือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
11. วางระบบประเมินความสุขในการทำงาน ทุกด้านอย่างเป็นระบบประจำปี โดยกำหนดแบบประเมินและรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล	11. วางระบบประเมินความสุขในการทำงาน ประจำปีอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแบบประเมินและตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล
ด้านการจัดการ	
1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพ	1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความคล่องตัว ในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
2. จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น	2. จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วย พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด
3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ให้น่าทำงาน	3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร
4. จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และให้คำปรึกษา สร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	4. จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษาควบคู่กับการส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
5. กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ลดช่องว่างระหว่างระดับงาน และเพิ่มความร่วมมือในองค์กร	5. กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน
6. จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน	6. จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน
7. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	7. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ
8. จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	8. จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและความภูมิใจในผลงาน	9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและความภูมิใจในผลงาน เช่น การเชิดชูเกียรติบุคลากรในโอกาสต่างๆ ให้บุคคลทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยได้ชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร
10. จัดทำระบบเวียนงานหรือมอบหมายภารกิจใหม่เป็นระยะ เพื่อลดความจำเจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความท้าทายในการทำงาน	10. จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านการนำ	
1. ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อช่วยรักษาขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค	1. ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทของตนที่มีต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน
2. ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์	2. ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและเคารพความเห็นต่าง	3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้บุคลากรเสนอแนวคิด แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว
4. ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร	4. ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร
5. ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กร	5. ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกันและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร	6. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
7. ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	7. ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
8. ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย จริงใจ และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง	8. ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง
9. สร้างแรงจูงใจภายในบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง	9. สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง
10. ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง	10. ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึกที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง
ด้านการติดตามควบคุม	
1. กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม และตรวจวัดอย่างสม่ำเสมอ	1. กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม และตรวจประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ
-	2. จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3. สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจน เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล	3. สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	4. ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
5. ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในการทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต	5. ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในการทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแล ช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่าย และตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์
6. ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	6. ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
7. กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่ไม่เปิดเผยชื่อเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	7. กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน
8. ตรวจสอบและควบคุมภาระงานไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้า เพื่อป้องกันการทํางานเกินกำลัง และรักษาสุขภาวะการทํางานที่ยั่งยืน	8. ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสมไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทํางานที่สมดุลเป็นธรรมชาติ และรักษาสุขภาวะการทํางานที่ยั่งยืน โดยจัดทําระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
9. มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	9. มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
10. ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทํางาน	10. ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทํางาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
11. ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่	11. ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่
12. การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ	12. การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและแต่ละทีมอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมความรับผิดชอบ ควรมีกลไกที่ชัดเจนในการติดตามและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม
13. มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	13. มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
มีรายละเอียดดังตารางที่ 22-25

ตารางที่ 22 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่กำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของ บุคลากร รวมถึงภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางใน การพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างเป็นระบบ นำไปสู่ความสำเร็จ ในหน้าที่การงานและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	4.50	.63	มาก	4.33	.66	มาก	4.50	.57	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2	กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.40	.67	มาก	4.13	.82	มาก	4.33	.73	มาก
3	จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือระบบทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด	4.50	.63	มาก	4.33	.66	มาก	4.60	.56	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันในทีม เพื่อเสริมความสามัคคี ความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.43	.86	มาก	4.23	.90	มาก	4.50	.78	มาก
5	กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	.86	มาก	4.37	.76	มาก	4.60	.67	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่	4.53	.68	มากที่สุด	4.43	.68	มาก	4.57	.63	มากที่สุด
7	วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน	4.47	.51	มาก	4.43	.50	มาก	4.60	.50	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานโดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน	4.57	.73	มากที่สุด	4.40	.72	มาก	4.63	.56	มากที่สุด
9	ส่งเสริมการจัดทำแผนงานโดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม	4.50	.90	มาก	4.40	.89	มาก	4.57	.86	มากที่สุด
10	สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หรือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	4.40	.77	มาก	4.30	.79	มาก	4.50	.68	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11	วางระบบประเมินความสุขในการทำงานประจำอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแบบประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล	4.33	.71	มาก	4.20	.71	มาก	4.50	.63	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาได้แก่ วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ วางระบบประเมินความสุขในการทำงานประจำอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแบบประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.33$)

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่

โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.43$) วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$)

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ คือ จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือระบบทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด ($\bar{X} = 4.60$) กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$) และวางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกัน

ความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน ทุกรายการมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ตารางที่ 23 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการจัดองค์กร

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	4.27	.74	มาก	4.17	.70	มาก	4.40	.56	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2	จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด	4.33	.61	มาก	4.17	.75	มาก	4.57	.50	มากที่สุด
3	สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้พนักงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ทำหาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึผูกพันกับองค์กร	4.37	.85	มาก	4.23	.82	มาก	4.53	.51	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และให้คำปรึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน	4.20	.85	มาก	4.10	.71	มาก	4.43	.57	มาก
5	กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน	4.20	.76	มาก	4.00	.79	มาก	4.30	.65	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่นทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน	4.30	.75	มาก	4.17	.83	มาก	4.53	.57	มากที่สุด
7	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ	4.23	.86	มาก	4.20	.76	มาก	4.40	.72	มาก
8	จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.33	.66	มาก	4.17	.70	มาก	4.57	.50	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมและความภูมิใจในผลงาน เช่น การเชิญเกียรติบุคลากรในโอกาสต่างๆ ให้บุคคลทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยได้ชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร	4.27	.83	มาก	4.17	.83	มาก	4.43	.57	มาก
10	จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	.77	มาก	4.23	.63	มาก	4.37	.67	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการจัดองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้ทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจ และคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด ($\bar{X} = 4.33$) จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุน ด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ จัดทำระบบ พี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา ควบคู่กับการส่งเสริม ระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.20$) และกำหนดช่องทางสื่อสารภายใน องค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และ ความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน ($\bar{X} = 4.20$)

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการ ทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรู้และพัฒนาศักยภาพใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้ง ควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.23$) จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัด กิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่าง การทำงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ข้ออื่นๆ ได้แก่ กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริม บรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด ($\bar{X} = 4.57$) และจัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.53$) จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการจัดองค์กร ทุกรายการมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ตารางที่ 24 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำ

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนที่มีต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน	4.43	.57	มาก	4.13	.86	มาก	4.43	.57	มาก
2	ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์	4.40	.50	มาก	4.17	.70	มาก	4.40	.56	มาก
3	ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมโดยสนับสนุนให้บุคลากรเสนอแนวคิด แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว	4.40	.62	มาก	4.20	.71	มาก	4.47	.57	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร	4.47	.57	มาก	4.23	.82	มาก	4.37	.67	มาก
5	ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.50	.57	มาก	4.33	.76	มาก	4.57	.57	มากที่สุด
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร	4.47	.57	มาก	4.37	.72	มาก	4.50	.57	มาก
7	ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.50	.51	มาก	4.27	.78	มาก	4.50	.51	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง	4.47	.57	มาก	4.10	.80	มาก	4.60	.50	มากที่สุด
9	สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยค่าขึ้นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง	4.27	.52	มาก	4.20	.71	มาก	4.47	.57	มาก
10	ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึกที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง	4.47	.57	มาก	4.17	.83	มาก	4.47	.57	มาก

จากตารางที่ 24 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูล

สำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) และส่งเสริมนโยบายที่ยืดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อคือ ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่า ในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.47$) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.47$) และส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากร สายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง ($\bar{X} = 4.27$)

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.10$)

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ส่งเสริม

การยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำ ทุกรายการ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ตารางที่ 25 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุม

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและตรวจประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ	4.33	.61	มาก	4.00	.79	มาก	4.43	.57	มาก
2	จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.40	.56	มาก	4.27	.74	มาก	4.43	.63	มาก
3	สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.37	.61	มาก	4.27	.69	มาก	4.40	.62	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	4.37	.49	มาก	4.33	.66	มาก	4.50	.51	มาก
5	ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะความเครียด และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่ายและตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์	4.17	.65	มาก	3.93	.91	มาก	4.20	.85	มาก
6	ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	4.33	.71	มาก	4.20	.81	มาก	4.40	.72	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7	กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน	4.37	.49	มาก	4.27	.64	มาก	4.53	.51	มากที่สุด
8	ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสม ไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สมดุลเป็นธรรม และรักษาสุขภาวะการทำงานที่ยั่งยืน โดยจัดทำระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.37	.56	มาก	4.17	.75	มาก	4.43	.57	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	4.37	.61	มาก	4.30	.60	มาก	4.47	.63	มาก
10	ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดการรายชื่อยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	4.27	.74	มาก	4.10	.76	มาก	4.37	.72	มาก
11	ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่	4.33	.61	มาก	4.20	.66	มาก	4.43	.57	มาก
12	การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และแต่ละทีมอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมความรับผิดชอบ ควรมีกฎที่ชัดเจนในการติดตามและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม	4.33	.55	มาก	4.13	.82	มาก	4.37	.61	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13	มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน	4.37	.56	มาก	4.17	.75	มาก	4.50	.56	มาก

จากตารางที่ 25 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 6 ข้อ คือ สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$) ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.37$) ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสม ไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สมดุลเป็นธรรมชาติ และรักษาสุขภาวะการทำงานที่ยั่งยืน

โดยจัดทำระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$) มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$) และมีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอ ช่วยป้องกันภาวะความเครียด และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่ายและตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.17$)

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาได้แก่ กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอ ช่วยป้องกันภาวะความเครียด และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่ายและตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.93$)

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อคือ ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.50$) มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอ ช่วยป้องกันภาวะความเครียด และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแล

สุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่ายและตอบสนอง
ได้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุม ทุกรายการ
มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2) เพื่อหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 105 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 87 คน และพนักงานราชการ จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากนั้นสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 4 คน โดยให้ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 20 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1.1 ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ รู้สึกยินดีจะทำงานต่อเมื่องานที่ทำยังไม่สำเร็จ รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง และรู้สึกชอบใจและพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุข

1.1.2 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ทำงานด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และกระตือรือร้นและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว

1.1.3 ด้านความรักในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ พุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความเต็มใจและไม่มีความรู้สึกฝืนใจ และคิดว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง

1.1.4 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น และรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

1.1.5 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับโอกาสให้ริเริ่มวางแผนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีอิสระในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานของตนเอง และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

1.1.6 ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียง 1 ข้อ ที่อยู่ในระดับมาก คือ เห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าจากงานที่ทำ

1.1.7 ด้านความคิดเชิงบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียง 1 ข้อ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มองผู้อื่นในทางที่ดี และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคี และทำให้งานสำเร็จได้ดี ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม

1.2.3 ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร และการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษาต่อ หรือการลาพักผ่อนเป็นไปอย่างเหมาะสม

1.2.4 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน งานที่ทำทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย และได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก จัดสรรเวลาในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1.2.6 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ

ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถและผลงานเป็นที่ประจักษ์

2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง ประกอบด้วย

2.1.1 วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.3 จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด

2.1.4 วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคม ร่วมกันในทีม เพื่อเสริมความสามัคคี ความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

2.1.5 กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของคนสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณา
มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ
ในบทบาทหน้าที่

2.1.7 วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง
โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจ
คลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟัง
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร
ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2.1.8 พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือ
ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงาน
อย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.9 ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม

2.1.10 สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น
แบบสอบถามออนไลน์หรือหรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
หรือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เพื่อนำข้อมูล
ที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

2.1.11 วางระบบประเมินความสุขในการทำงานประจำอย่างเป็นระบบ
โดยกำหนดแบบประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัด
ความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ
การบริหารงานบุคคล

2.2 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการจัดองค์กร มี 10 แนวทางประกอบด้วย

2.2.1 ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจและ
เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้าง
ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

2.2.2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล
เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับ

การส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด

2.2.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.2.4 จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน

2.2.5 กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน

2.2.6 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.7 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ

2.2.8 จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมและความภูมิใจในผลงาน เช่น การเชิญเกียรติบุคลากรในโอกาสต่างๆ ให้บุคคลทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยได้ชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

2.2.10 จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำ มี 10 แนวทาง ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทของตนที่มีต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน

2.3.2 ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์

2.3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้บุคลากรเสนอแนวคิด แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว

2.3.4 ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร

2.3.5 ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2.3.7 ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.3.8 ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง

2.3.9 สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง

2.3.10 ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง

2.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุม มี 13 แนวทาง ประกอบด้วย

2.4.1 กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ

2.4.2 จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.4.3 สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.4 ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

2.4.5 ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่าย และตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์

2.4.6 ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์ เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

2.4.7 กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน

2.4.8 ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสมไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเหินห่างกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สมดุลเป็นธรรมชาติ และรักษาสุขภาวะการทำงานที่ยั่งยืน โดยจัดทำระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.4.9 มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

2.4.10 ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

2.4.11 ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่

2.4.12 การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและแต่ละทีมอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมความรับผิดชอบ ควรมีกลไกที่ชัดเจนในการติดตามและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม

2.4.13 มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน

3. การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3.1 ด้านการวางแผน ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านสรุปได้ดังนี้

3.1.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ และวางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

3.1.3 ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการวางแผน ทุกข้อ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.2 ด้านการจัดองค์การ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านสรุปได้ดังนี้

3.2.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร

3.2.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร และจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด และจัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรด้านการจัดการองค์การทุกข้อ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.3 ด้านการนำ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.3.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

3.3.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

3.3.3 ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการนำทุกข้อมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.4 ด้านการติดตามควบคุม ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.4.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3.4.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความ

พึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

3.3.3 ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียน และข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวม เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ แสดงว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านการติดตามควบคุมทุกข้อ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กำแพงเพชร ในภาพรวม 7 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความคิดเชิงบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนิกรณ์ ปานวงศ์ (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพรณ รัตนราช (2562) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงานรองลงมาคือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีด้านเดียว คือ ด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรรู้สึกว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัฏฐรี เจริญสุข (2566, หน้า 131-132) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนเครือข่าย สามารถบริหารเวลา มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในหน้าที่หรืองานอื่นๆ ได้ สามารถทำงานที่ท้าทายได้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความคิดเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มองเห็นข้อดีของตนเองและผู้อื่น เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งยังมองว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ จึงส่งผลให้สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรภัทร สภากาญจน์ (2565, หน้า 412) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างความสุขในการทำงานยุค New Normal ที่เสนอว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตัวเองซึ่งเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ โดยผ่าน 3 องค์ประกอบ คือ ความมีอิสระ ความรู้ ความสามารถ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อภินันท์ ขำขันมะลี (2563, หน้า 158) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่เสนอว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์และการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวก เช่น การยิ้มหัวเราะและความปลื้มปิติ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานสะท้อนผ่านพฤติกรรมร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดจากความสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและมีความสุขสนุกสนานในสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และสร้างความผูกพันต่อตำแหน่งหน้าที่และองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.2.1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคีและ

ทำให้งานสำเร็จได้ดี ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการเอาใจใส่ดูแล และยอมรับในการทำงาน ได้รับคำแนะนำที่เหมาะสม การบังคับบัญชาเป็นไปอย่างเข้าใจและส่งเสริมศักยภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสามัคคี ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ที่เสนอว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ได้แก่ 1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคน เข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคนอื่นๆ (2566, หน้า 41) ที่ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน บรรยากาศในสถานที่ทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรรับรู้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ครบถ้วนเหมาะสม ส่งผลให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น อีกทั้งองค์กรยังให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร จึงช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลพรรณ คำนิง (2560, หน้า 43) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแล

รักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

1.2.3 ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรและการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษาต่อ หรือ การลาพักผ่อนเป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากร อีกทั้งยังมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน พร้อมด้วยสวัสดิการที่ครอบคลุมและหลากหลาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล การลาพักผ่อน และการสนับสนุนด้านการศึกษา ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2564, หน้า 14) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและ นันทนาการ ด้านการศึกษา 3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

1.2.4 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานงานที่ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย และได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และเห็นความหมายในงานที่ทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาริณี นิติธรรม (2566, หน้า 27) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานเห็นว่งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้นมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน รวมไปถึงการที่พนักงานรับรู้ว่ามีอำนาจที่มาจากหน้าที่ในการทำงานมากน้อยแค่ไหน แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้มีอำนาจให้สามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง

1.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการดูแลสุขภาพและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีคุณภาพชีวิตที่สมดุล และไม่รู้สึกว่าภาระงานเป็นภาระที่เกินกำลัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หลักสูตรจิตวิทยา (Organizational Psychology Degrees, 2023) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาจิตวิทยาองค์กร กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยพนักงานที่ทำงานหนักเกินไปมีความเสี่ยงต่อความเครียดเรื้อรังเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีที่สุดทุกคนต้องการเวลาในการทำกิจกรรมยามว่าง การเข้าสังคม และความสนใจส่วนบุคคล รูปแบบการทำงานที่ยาวนานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้การย่อยอาหารไม่ดี ความดันโลหิตสูง ปวดเมื่อยตามร่างกาย เกิดภาวะซึมเศร้า วิตกกังวลอย่างรุนแรง และนอนไม่หลับ นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายทำให้ข้อผิดพลาดแพร่หลายมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจมีหลากหลายวิธีในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อาทิ การใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร การขยายเวลาลาคลอด การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน การให้มีเวลาพักผ่อนที่พอเพียงหรือการให้มีเวลาว่างที่ได้รับค่าตอบแทนด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬา ในบางสถานการณ์หรือเหตุฉุกเฉินในครอบครัวพนักงานสามารถลางานที่ได้รับการคุ้มครองจากองค์กร และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรณัญญ์ วิริยะการภักธร (2563, หน้า 50) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้ง 3 ด้าน

1.2.6 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานมีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถและผลงานเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร มีการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และพิจารณาความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม จึงทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและเห็นโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566,

หน้า 64) ที่ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาล นครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาล นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาปัจจัยหนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร

2.1 ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง ได้แก่

2.1.1 วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นเจ้าของภารกิจของตนเอง ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพัน ต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ และคนอื่นๆ (2563, หน้า 36) ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า การที่บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนาตนเองช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

2.1.2 กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้า ในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงานควบคู่กับการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ หลักสูตรจิตวิทยา (Organizational Psychology Degrees, 2023) ที่ได้เสนอว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านโอกาส ในความก้าวหน้าและเติบโตในงานว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในงานมักจะพบทางเลือกที่ดีกว่าใน การทำงาน พนักงานที่มีความทะเยอทะยานจะประสบความสำเร็จจากการได้รับความรู้ การได้รับ ทักษะใหม่ๆ และการเห็นรายได้ของพวกเขาเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสุขในที่ ทำงานคือการมีโอกาสด้านความก้าวหน้า องค์กรต่างๆ มีทางเลือกมากมายในการพัฒนาสายอาชีพ องค์กรขนาดใหญ่ อาจให้เงินสนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องในที่จัดภายในหรือภายนอกองค์กร องค์กร บางแห่งสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อโดยมีการคืนเงินค่าเล่าเรียนให้ สำหรับองค์กรขนาดเล็ก อาจใช้การหมุนเวียนการทำงาน ให้โอกาสให้พนักงานเรียนรู้งานและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

การให้พนักงานใหม่ มีพี่เลี้ยงในการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน หรือหัวหน้าทีม ที่มีความสามารถระดับสูงก็สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึได้ว่าได้เติบโตในงาน

2.1.3 จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรานทิพย์ มังธานี และคนอื่นๆ (2567, หน้า 124) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย คือ การรักษาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากรักษาสมดุลจะช่วยลดการเผชิญกับระดับความเครียดที่สูงเกินไปในช่วงเวลาทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นและยังทำให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

2.1.4 วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคม ร่วมกันในทีม เพื่อเสริมความสามัคคี ความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริภาพรณ ลี้ภัยเจริญ และคนอื่นๆ (2563, หน้า 36) พบว่า ควรมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น งานปีใหม่งานกีฬา การอบรมการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อจะได้เครือข่ายการทำงาน มีความสนิทสนมระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และกล้าพูดคุยกเปิดใจให้กันมากขึ้น ส่งผลให้การติดต่อประสานงานซึ่งกันและกันง่ายขึ้น

2.1.5 กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของคนสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีร์ เมฆวิสัย และคนอื่นๆ (2567, หน้า 222) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า การจัดกิจกรรมตามแนวคิด PERMA (Positive Emotion, Relationship Engagement, Relationship, Meaning, Accomplishment) เช่น การยกย่อง การให้รางวัล และการสะท้อนคุณค่าตนเองในคู่มือส่งเสริมจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยลดคะแนนความเครียด พร้อมเพิ่มพลังสุขภาพจิตของบุคลากรวัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2.1.6 วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กฤตยา จรัสพรธัญญา (2564, หน้า 63) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเสริมอำนาจกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ โดยมีความงอกงามในงานเป็นตัวแปร ส่งผ่าน พบว่า เมื่อผู้นำส่งเสริมการทำงานผ่านคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเสริมอำนาจ จะทำให้ พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง มีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และมีสุขภาวะที่ดี ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเป็นบวกและนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

2.1.7 วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจ คลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วย ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน แนวทางนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่กล่าวว่า การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับ ไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดุดหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ชนก หนูนวล และทองฟู ศิริวงศ์ (2567, หน้า 27) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสื่อเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรการสื่อสารแบบแนวนอน หรือข้ามโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร แบบระดับบนลงล่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.8 พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือ ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่าง เหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแนวทางนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา เพ็ชรศรี (2566, หน้า 702) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจະนะ จังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จະนะ จังหวัดสงขลา แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจະนะ จังหวัดสงขลาที่มีการรับรู้ถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความขัดแย้งระหว่างคนกับงานมาก จะมีภาวะเหนื่อยล้าในการ ทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้างานจึงควรหมั่นสังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าหากมีอาการเข้าข่าย

จึงไม่ควรปล่อยปละละเลยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่เข้าสู่ระยะหมดไฟเต็มที่และปล่อยให้มีความเครียด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มในการเกิดความเครียดและเข้าสู่ภาวะซึมเศร้า และส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้

2.1.9 ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติยาภรณ์ พวงประดิษฐ์, เนตรธิดา อินทรักษ์ และศลิษา ราไชย (2567, หน้า 811-812) ที่ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน จะนำไปสู่เป้าหมายการทำงานและความผูกพันกับองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

2.1.10 สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หรือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เพื่อนำข้อมูล ที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567, หน้า 65) พบว่า การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในการสื่อสารและ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจะช่วยลดความเครียดและความไม่พอใจ อีกทั้งการได้มี โอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.1.11 วางระบบประเมินความสุขในการทำงานประจำป้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแบบประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัด ความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการ บริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนัญญา ยลลวิล (2565, หน้า 67) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา พบว่า การประเมินความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถ เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งยังชี้ให้เห็นว่าการออกแบบแบบประเมินที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น ความสัมพันธ์ในงาน บรรยากาศการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ล้วนมีบทบาทสำคัญ ต่อความรู้สึกของบุคลากรในการทำงานในระยะยาว

2.2 ด้านการจัดการองค์การ มี 10 แนวทางได้แก่

2.2.1 ปรับโครงสร้างองค์การให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย เกตุใหม่ และคนอื่นๆ (2567, หน้า 134) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า สภาพในปัจจุบันมีการกำหนดเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน มีแผนยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติให้ทุกหน่วยงานดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากกระบวนการกำหนดนโยบายมีขั้นตอนที่เหมาะสมและมีการบูรณาการแผนทุกแผนเข้าด้วยกัน

2.2.2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567, หน้า 66) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน ดังนั้นควรมีการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและท้าทายจะทำให้ข้าราชการรู้สึกว่ตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร ยอมรับและให้เครดิตข้าราชการที่มีผลงานดีหรือที่ทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร เช่น การประกาศผลการทำงานหรือการให้รางวัลตามผลงานที่ดี สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น การประชุมกลุ่ม หรือกิจกรรมสร้างทีม มีการอบรมทักษะด้านการสื่อสารการทำงานเป็นทีม และการแก้ไขปัญหาด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานการจัดให้มีการอบรมหรือหลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ข้าราชการทำ รวมถึงการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่องและมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมอบรมที่ช่วยเสริมทักษะการทำงาน

2.2.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ

สร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ออลจิตบล็อก (Alljitblog, 2565) ที่ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานมาจากปัจจัย 7 ด้าน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่สะดวกสามารถทำงานให้ราบรื่น และด้านการฝึกฝนพัฒนาความรู้พนักงานในองค์กร มีการอบรมช่วยอัปสเกลพนักงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ซากิด (SAKID, 2565) ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการนวัตกรรมดูแลสุขภาพพนักงานแบบองค์รวม ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า การที่พนักงานมีความรู้ทางอารมณ์ ในทางบวกต่อการทำงาน ที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานของตนเอง

2.2.4 จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (หน้า 4-5) ที่ได้พัฒนารูปแบบ PPLCA Plus ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ Preparing: การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ Planning: การวางแผนร่วมกัน Learning and Sharing: การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Coaching and Mentoring: การให้คำปรึกษาและชี้แนะอย่างใกล้ชิด After Action Review: การสะท้อนผลร่วมกัน Plus: การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชามาเพื่อเสริมคุณค่าทางจิตใจ แนวทางนี้ เน้นการมีส่วนร่วมของทั้งพี่เลี้ยงและผู้รับคำปรึกษาในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติธัญญ์ พวงประดิษฐ์, เนตรธิดา อินทร์ักษ์ และศลิษา ราไชย (2567, หน้า 811-812) ที่เสนอว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2.2.5 กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข (2564, หน้า 342) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิต ปฏิจจปัจจัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำผิดใดๆ พนักงานต้องการความรู้สึกร่วมกันว่าการสามารถให้ความพึงพอใจได้

2.2.6 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน แนวทางนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข (2564, หน้า 341) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ด้านเงินเดือน และด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีการใช้ผลคะแนน มาวัดระดับการขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจึงอาจทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานมีมาก อีกทั้งสวัสดิการของพนักงานเป็นสวัสดิการที่คล้ายกับภาครัฐบาล จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันไม่คิดที่จะลาออก

2.2.7 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติทัต เขียวฉ้วน และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 359-360) ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน พบว่า ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ เชื่อใจกัน และมีความผูกพันกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรัก ความสามัคคีในทีม นอกจากนี้ การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม และการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่ทำอยู่ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.8 จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567, หน้า 65) พบว่า การสนับสนุนในเรื่องเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กร ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกในการมีส่วนร่วมและความภูมิใจในผลงาน เช่น การเชิญเกียรติบุคลากรในโอกาสต่างๆ ให้บุคคลทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยได้ชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร แนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563, หน้า 173) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการนำแนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.2.10 จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564) ที่เสนอว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้าง ใช้ จัดเก็บ และแบ่งปัน ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเปิดโอกาสในการเรียนรู้ของบุคลากร กระทั่งเกิดการถ่ายโอนและต่อยอดความรู้ระหว่างกัน และสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ให้บริการเป็นหลัก ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อีกด้วย

2.3 ด้านการนำ มี 10 แนวทาง ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทของตนที่มีต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567, หน้า 66) ที่เสนอว่า ควรสร้างความชัดเจนในเป้าหมายองค์กร ให้ข้าราชการเข้าใจถึงเป้าหมายและบทบาทสำคัญของตนเองในองค์กรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมมีระหว่างหน่วยงานและข้าราชการในทุกระดับ เน้นการสร้างคุณค่าที่ข้าราชการรู้สึกภูมิใจ เช่น การช่วยเหลือประชาชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร จัดอบรมหรือโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ มอบโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตตามความสามารถ ไม่ถูกจำกัดด้วยอาวุโสอย่างเดียว สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเน้นความเป็นธรรมในทุกระดับ เสริมสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนในองค์กร โดยให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ

2.3.2 ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลพรรณ คำนิง (2560, หน้า 42) พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยอันดับแรก ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือ

จากบุคคลอื่นๆ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเนื่องจาก การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

2.3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้บุคลากรเสนอแนวคิด แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข (2564, หน้า 342) พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ลักษณะงานที่มีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสร่วมปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่คณะ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2.3.4 ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567, หน้า 63) พบว่า ข้าราชการกรมชลประทาน มีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กรให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน และรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความต้องการทางสภาวะจิตใจได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ วิมลพรรณ คำนิง (2560, หน้า 43) ได้เสนอว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานได้เป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงาน

2.3.5 ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรางทิพย์ มังธานี และคนอื่นๆ (2567, หน้า 124) พบว่า การส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงานของบุคลากรในองค์กรนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานและยังเพิ่มความสุขในการทำงานอีกด้วยเนื่องจากการได้รับ

การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งในเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจทั้งในงานและต่อองค์กร

2.3.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลัยธิดา ยานนาวา (2564, หน้า 22) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคล ด้านการทำงาน (Working) ประกอบด้วย การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร การมีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน และการเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

2.3.7 ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทน์ศรีนวล (2567, หน้า 66) ที่เสนอว่า ข้าราชการกรมชลประทาน ที่มีอายุสถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ควรมีการพิจารณาเฉพาะกลุ่มตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล ควรปฏิบัติต่อข้าราชการในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยการออกแบบนโยบายและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มจะช่วยให้ข้าราชการทุกคนรู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว เช่น การจัดสวัสดิการและเงินเดือนที่เหมาะสมตามกลุ่มรายได้โดยอาจมีมาตรการที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น การปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่สัมพันธ์กับผลงานหรือการให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการทุกระดับ และการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์สูงได้มีส่วนร่วมในงานสำคัญ หรือการฝึกอบรมที่ตรงกับเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม

2.3.8 ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง สอดคล้องกับ ศรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่กล่าวว่า คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือ ให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ พิมพมาศ รัตนเปสละ (2566, หน้า 45) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กรณีสึกษาความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนยา ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยเสนอว่า ผู้จัดการหรือหัวหน้างานจำเป็นต้องทำความเข้าใจในปัญหาส่วนตัวของพนักงานที่ทำให้เกิดความเครียด เพราะปัญหาส่วนตัวกับประสิทธิภาพของการทำงานอาจไม่สามารถแยกออกจากกันได้

จึงควรยอมรับว่าแม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ต้องให้ความสนใจ และให้คำปรึกษาที่สมควร เพื่อลดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.3.9 สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชมมากกว่า การใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้ อำนาจหรือคำสั่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทิมา คุณกะมูท และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566, หน้า 137) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของพนักงานสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบุคคลภายในองค์กรได้เป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ น่าตื่นเต้นอีกทั้งแรงจูงใจยังมาจากการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งและยังพบอีกว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรม

2.3.10 ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อ ส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข (2564, หน้า 342) พบว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของ บุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำได้อำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกกว้างงานและองค์กรของตนมีคุณค่ามากขึ้น

2.4 ด้านการควบคุม มี 13 แนวทางดังนี้

2.4.1 มีการกำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจ ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ แนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตรรกพร สุขเกษม (2567, หน้า 168-172) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษา : จังหวัดกำแพงเพชร โดยได้พัฒนาและใช้ชุดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรสุขภาวะ โดยกำหนดองค์ประกอบความสุขไว้ 8 มิติอย่างเป็นระบบ (8 Happy) พร้อม แบบสอบถามเฉพาะด้านที่สามารถประเมินผลได้อย่างสม่ำเสมอ และนำไปใช้พัฒนาองค์กรตามมิติ ที่บุคลากรให้คะแนนต่ำ เช่น ด้านการผ่อนคลายหรือการออกกำลังกาย ส่งผลให้การพัฒนาความสุข ในที่ทำงานมีความเป็นรูปธรรมและครอบคลุมทุกมิติ

2.4.2 จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือ ความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรประภา ปานสินุ่น และเพชรลดา เรืองเพชร (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช สไใหญ่ พบว่า คู่มือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการของ

ภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเมื่อการพัฒนางานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อ้างอิงในความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเป็นคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่สามารถศึกษา เรียนรู้ และปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้

2.4.3 สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนิวล (2567, หน้า 66) ที่เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน ดังนั้น ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใสสนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ข้าราชการผ่านการอบรมหรือหลักสูตรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้รางวัลหรือการยอมรับผลงานที่ดี เช่น การมอบรางวัล ข้าราชการดีเด่นหรือการให้โบนัสตามผลงาน มีการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการทุกระดับ ให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการทำงานและการให้คำแนะนำในการพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์สนับสนุนการทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสนับสนุนการทำงานในลักษณะทีม เพื่อเสริมสร้างการร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรางทิพย์ มั่งธานี และคนอื่นๆ (2567, หน้า 125) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยหากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอหรือเหมาะสม เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ทำให้มีความมั่นคงทางการเงินและลดความเครียดลงได้ จึงมีผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากรในที่ทำงาน โดยสวัสดิการที่ดีช่วยให้รู้สึกพึงพอใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.4.5 ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่าย และตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์ โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพมาศ รัตนเปสละ (2566, หน้า 44) พบว่า หากองค์กรให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการจัดการ รวมถึง

มีแนวทางที่เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่วนกลางภายในองค์กร การให้สวัสดิการที่เหมาะสม และการร่วมดูแลสุขภาพจิตของพนักงานในด้านจิตวิทยา จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความเครียด และเพิ่มความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.6 ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลพรรณ คำนึ่ง (2560, หน้า 42) พบว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานเป็นทีมได้ดี

2.4.7 กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ เตชะฤทธิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด กรณีศึกษา ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีหลายขั้นตอน และทำงานตามกรอบของกฎหมายซึ่งทำให้แก้ปัญหามาของประชาชนได้ล่าช้า และมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน จึงต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยการนำนวัตกรรมภาครัฐมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลให้มีช่องทางการร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น มีการบริการที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างทั่วถึง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรล เลหาพันธ์ (2562, หน้า 7) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนควรมีการพัฒนากระบวนการรับเรื่องร้องเรียนโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการเขียนเรื่องร้องเรียนผ่านกระดาษแบบฟอร์มการร้องเรียน และควรมีการประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และประชาสัมพันธ์ขั้นตอน วิธีการ และสิ่งที่ต้องเตรียมประกอบการร้องเรียนเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการบริการและสะดวกรวดเร็ว

2.4.8 ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสมไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สมดุลเป็นธรรมชาติ และรักษาสุขภาพการทำงานที่ยั่งยืน โดยจัดทำระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพมาศ รัตนเปสละ (2566, หน้า 41-42) พบว่า การทำงานร้อยละ 100 ต้องมีการกำหนดเป้าหมายประจำเดือน 2 ส่วนงาน ได้แก่ ด้านยอดขายและด้านส่วนงาน

คุณภาพและการทำงานตามตัวชี้วัดอื่นๆ ขององค์กร หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละเดือนส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 50 จะส่งผลกระทบต่อ 2 ด้านด้วยกันคือ ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับผลกระทบทางอารมณ์หรือจิตใจ ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานขึ้นมา โดยปัจจัยตัวงานที่สำคัญอีกด้านหนึ่งคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงาน ในลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ ร้อยละ 43.33 ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งผลกระทบทางอารมณ์หรือจิตใจ และแม้แต่ผลกระทบต่อสุขภาพกาย ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานที่มาจากด้านตัวงานทั้งสิ้น

2.4.9 มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนย์ฤศุทธิ์ อ่อนเพชร (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนพัฒนารายบุคคลมาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการ สังกัดกรมการเจ้าหน้าที่ พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนพัฒนารายบุคคลมาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการ คือ 1) การนำผลการพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกระบวนการ 3) การสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงาน 4) การประเมินผลการพัฒนา 5) การสนับสนุนจากผู้บริหารและกำหนดนโยบาย 6) กำหนดกรอบแนวทางหรือหลักสูตรองค์ความรู้เฉพาะ

2.4.10 ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทิมา คุณกะมุก และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566, หน้า 138) พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลากับครอบครัวกับเพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้และสมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงานและให้การสนับสนุนในขณะที่ทำงานจากที่บ้านแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.11 ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 63) พบว่า การได้รับโอกาส รับมอบหมายการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4.12 การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละ

บุคคลและแต่ละทีมอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมความรับผิดชอบ ควรมีกลไกที่ชัดเจนในการติดตามและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยของ จ๊อบส์ดีบี (JobsDB, 2558) เว็บไซต์เกี่ยวกับการหางานได้อธิบายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ การทำงาน ต้องมีการทำงานเป็นทีม ดังนั้นความสามัคคีคือกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จ หากความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อนร่วมทีมต่างทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะมีอุปสรรคระหว่างทำงานบ้างแต่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะทำให้ทุกคนในทีมยินดีที่จะร่วมมือกัน เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคไปด้วยกัน ซึ่งในความสามัคคีนี้นส่วนหนึ่งก็จะมาจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.4.13 มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัจญรี เจริญสุข (2566, หน้า 135-136) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและองค์ประกอบของการสร้างความสุข และนำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบชัดเจนถึง 8 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ตัวชี้วัดการประเมินผล และแนวทางบริหารจัดการ โดยมีการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำมาทบทวนและปรับปรุงผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรในคณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมกับบริบทของคณะครุศาสตร์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกด้าน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแนวทางโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานคือ การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยนำผลการศึกษาความสุขในการทำงานรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่นๆ มาพิจารณา สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จะเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่นๆ มาใช้ในการยกร่าง รวมทั้งมีการศึกษาและสังเคราะห์ แนวทางจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร และคณะทำงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรสายสนับสนุน และได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จึงทำให้แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏจรี เจริญสุข (2566, หน้า 136) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- 1.1 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายงานให้ชัดเจน สนับสนุนการวางแผนงานที่มีความรับผิดชอบ และจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาระดับความสุขนี้ไว้ให้ยั่งยืน
- 1.2 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถ โดยควรมีการทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดหน้าที่งานอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความยืดหยุ่นตามบริบทการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 1.3 มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการมีความสุข โดยเน้นความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน/คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน มีดังนี้

- 2.1 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 2.2 ควรกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มีดังนี้

- 3.1 บุคลากรควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง
- 3.2 บุคลากรควรพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงบวก และกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน
- 3.3 บุคลากรควรใช้โอกาสที่ได้รับในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษารายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้และความคาดหวังด้านสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแบบเฉพาะเจาะจงในการพัฒนานโยบาย
2. ควรเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัย หรือระหว่างกลุ่มบุคลากรต่างสายงาน (เช่น สายวิชาการกับสายสนับสนุน) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และนำผลลัพธ์มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ความสามารถที่จะรับมือกับความล้มเหลว (Resilience Mindset) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) ทักษะชีวิต (Life Skills) ทักษะทางสังคม (Soft Skills) ความผูกพันต่อองค์กร ระดับความเครียด แรงจูงใจภายใน หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างรอบด้าน

บรรณานุกรม

- กรณีภูมิ วิริยะการภัทรธร. (2563). **ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่**
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขต
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรณีภูมิ วิริยะการภัทรธร, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และวัชรีย์ แซงบุญเรือง. (2565, กรกฎาคม-สิงหาคม).
สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการ
เรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.
วารสารรัชต์ภาค, 16(47), 189-206.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคนอื่นๆ. (2566, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
ปทุมธานี. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(3), 31-50.**
- กฤตยา จรัสพรธัญญา. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมอำนาจกับความสามารถ**
ในการปรับตัวด้านอาชีพ โดยมีความงอกงามในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา ศุภกิจไพบูลย์. (2556). **ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตาม**
แนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวร
สุโขทัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติญาภัทร พวงประดิษฐ์, เนตรธิดา อินทร์ักษ์ และศลิษา ราไชย. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม).
การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม. **วารสารการบริหารจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน,**
2(4), 805-812.
- กิตติศักดิ์ เขียวฉ่อน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560, มกราคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11(1), 355-370.**
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). **องค์กรแห่งการเรียนรู้**
ตอน การจัดการความรู้ (Knowledge Management). [Online]. Available:
file:///C:/Users/Grad01/Downloads/ LO2KnowledgeManagement.pdf. [2567,
กรกฎาคม 22].

จักรพันธ์ เตชะฤทธิ์. (2563). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด**

กรณีศึกษา ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทิมา คุณกะมูท และวงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์. (2566, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ เจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการรัตนบุศย์**, 5(1), 125-141.

จุฑามาศ เสถียรพันธ์ และวัชรินทร์ หนูสมตน. (2560, มกราคม-มีนาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 28(1), 163-173.

ชนิดา เพ็ชรศรี. (2566, กรกฎาคม-กันยายน). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจะนะ จังหวัดสงขลา. **วารสารสุขภาพและสิ่งแวดล้อมศึกษา**, 8(3), 699-704.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). **องค์กรแห่งความสุข 4.0.** กรุงเทพฯ: แอปโฟรพรินท์.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอฟี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). **ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐภัทร เทียมแสน. (2557). **อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ตรรกวพร สุขเกษม. (2567, มกราคม-มีนาคม). การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาพะกรณีศึกษา : จังหวัดกำแพงเพชร. **วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร**, 7(1), 164-172.

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ความสุขในการทำงาน : ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ.** **วารสารวิชาการมนุษยสังคมปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**, 18(2), 113-126.

- ถิรัตน์ พิมพ์พารณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559, มกราคม-เมษายน). องค์ประกอบความสุข
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. **วารสารวิชาการ
Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 9(1), 133-136.
- ธัญวรัตน์ วัฒนก. (2565). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย
โรงพยาบาลดาราธรรมิ จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญยศุทธิ์ อ่อนเพชร. (2566). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual
Development Plan: IDP) มาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการ สังกัดกรมการจัดหางาน.**
การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานินา มุลอามาตย์. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560, กรกฎาคม-สิงหาคม). ความสุขในการทำงาน :
ความหมายและการวัด. **วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**, 19(2), 9-12.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน :
กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นัฐจิรี เจริญสุข. (2566, มกราคม-มีนาคม). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของ
อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. **วารสารพุทธสังคม
วิทยาปริทรรศน์**, 8(1), 123-139.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรางทิพย์ มั่งธานี, อีรพล วินิจวัฒน์โกมล และรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ. (2567, กันยายน). การจัดการ
ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย. **Journal of
Modern Learning Development**, 9(9), 115-128.

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2564). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์.**

[Online]. Available: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152029.pdf>.

[2567, มกราคม 10].

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย**

ราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ผกาพรรณ ดิยพเสน. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินทรเดชา**

(สิงห์หลิงหลิง) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรประภา ปานสีนุ่น และเพชรลดา เรืองเพชร. (2566). **ปัญหาการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน กรณีศึกษา**

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

นครศรีธรรมราช สไลใหญ่. นครศรีธรรมราช: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.

พระมหาคมสัน วิสุทธญาโณ (เนียมคชบาล). (2560). **วิธีปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงความสุขตามหลัก**

พระพุทธศาสนา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเมธีวิชโรตม. (2555). **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข.** กรุงเทพฯ: ธรรมะอินเตอร์เน็ต.

พนัชนัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน**

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(2),

61-78.

พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). **แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุค**

หลัง Covid-19 กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชนก หนูนวล และทองฟู ศิริวงศ์. (2567, มกราคม-มิถุนายน). **รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร**

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสื่อเอกชนแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 3(1),

15-28.

พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** อุดรธานี:

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พิมพ์มาศ รัตนเปสละ. (2566). **กรณีศึกษาความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ**

การทำงานของผู้แทนยา ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภณิดา บุญทวี. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร**. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2562, พฤษภาคม). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.**

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

มนัสดา (นามแฝง). (2565). **ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน**. [Online]. Available: <https://www.oknation.net/post/detail/634f908466d317aed7f6>. [2566, สิงหาคม 16].

มลทิรา จินามูล. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค)**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และพงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส. (2560). **การบริหารภาครัฐ**. มหาสารคาม: สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชภัฏก้าแพงเพชร, มหาวิทยาลัย. (2566). **ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏก้าแพงเพชร**. ก้าแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏก้าแพงเพชร.

ราชภัฏก้าแพงเพชร, มหาวิทยาลัย. (2567ก). **ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏก้าแพงเพชร**. ก้าแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏก้าแพงเพชร.

ราชภัฏกำแพงเพชร, มหาวิทยาลัย. (2567ข). **แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปี 2566-2570. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร.

_____. (2568). รายงาน **บันทึกเวลาปฏิบัติงาน.** กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ฤทธิชัย จันทรศรีนวล. (2567). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของข้าราชการกรมชลประทาน.** การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การเมืองและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561, มกราคม-เมษายน). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้
กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่
21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเชียงใหม่. **วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(1), 121-135.**

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2561). **อิคิไก IKIGAI ความหมายของการทำงาน ความหมายของการมีชีวิตอยู่.**

[Online]. Available: <https://shorturl.asia/I4N3u>. [2566, มกราคม 10].

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน**

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัลย์ธิดา ยานนาวา. (2564). **ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร.** วิทยานิพนธ์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วินัย เจียรวัฒนวิทย์. (2559). **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง(ประเทศไทย)**

จำกัดและบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิมลพรรณ คำนิง. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. **โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร, 26(2), 31-44.**

วีร์ เมฆวิไล และคนอื่นๆ. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม). ประสิทธิภาพของคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างสุข
ด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. **วารสารสมาคมนักวิจัย, 29(4), 222-236.**

วีรภัทร สภากาญจน์. (2565, มกราคม-กุมภาพันธ์). การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW

NORMAL. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(1), 401-415.**

ศาริณี นิติธรรม. (2566). **ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร.**

สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). **ความสุขในการทำงาน.** [Online]. Available: [https://www.](https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6)

[oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6](https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6). [2565, ธันวาคม 20].

ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สำนัก. (2567). **การจัดการเรียนการสอน**. [Online]. Available:

https://reg.kpru.ac.th/th/base_study.asp. [2567, กันยายน 19].

สมชาย เกตุใหม่ และคนอื่นๆ. (2567, พฤษภาคม). การพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของ
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ. **วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม**, 8(5), 128-138.

สมฤดี คุ่มเดช. (2559). การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้าน
สังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สร้อย เลหาพันธ์. (2562, มกราคม-เมษายน). การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์
ดำรงธรรมจังหวัดมหาสารคาม. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด**, 10(1), 6-7.

สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ, วิลารักษ์ อ่อนสีบุตร และรุ่งทิพา พลแสน. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม).
แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้. **วารสารชุมชนวิจัย**, 14(3), 25-42.

สีไท (นามแฝง). (2565). **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข : การสร้างความสุขในที่ทำงาน**. [Online].
Available: <https://www.humansoft.co.th/th/blog/happy-working>.
[2565, กุมภาพันธ์, 28].

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2559). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการและ
การจัดการเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุธารณี วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธิมา เกิดสุข. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 333-344.

สุธี ขวัญเงิน. (2559). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สุพารณ์ รัตนะราช. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). **องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนัญญา ยลถวิล. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ราธิวาส**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภินันท์ ขำขันมะลี. (2563, มิถุนายน). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2**. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, 7(6), 158-162.

อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่**. รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Alljitblog. (2022). **อยากมี ความสุขในการทำงาน เริ่มต้นได้อย่างไร**. [Online]. Available: <https://www.alljitblog.com>. [2023, February, 28].

Bartol, K., & Matin, D. (1998). **Management**. Boston: McGraw-Hill.

Cigna. (2565). **Happy Workplace คืออะไร? แนวคิดการทำงานให้มีความสุข**. [Online]. Available: <https://www.cigna.co.th/health-wellness/well-at-work/happy-workplace-less-stress>. [2023, January, 25].

- Diener, E. (2003). **Frequently Asked Questions (FAQs) about Subjective Well-being (Happiness and Life Satisfaction)**. [Online]. Available: <http://psych.uiuc.edu/mediener/fag.html>. [2024, October 13].
- Fisher, C. D. (2010). **Happiness at Work**. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/227533694_Happiness_at_Work. [2024, November 7].
- HREX.asia. (2564). **PDCA : ความหมาย ประโยชน์ และตัวอย่างใช้ 4 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง**. [Online]. Available: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/what-is-pdca-210610/>. [2024, May 16].
- HREX.asia. (2567). **Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน**. [Online]. Available: <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>. [2024, November 20].
- Jobs DB. (2558). **Ikigai หลักการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีความสุข**. [Online]. Available: [https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ikigai%](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ikigai%20). [2566, มกราคม 2].
- Krapivin, P. (2022). **5 Components to Achieving Happiness at Work**. [Online]. Available: <https://www.forbes.com/sites/pavelkrapivin/2022/02/18/5-components-to-achieving-happiness-at-work/>. [2024, November 7].
- Krittin. (2023). **การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ด้วยการบริหาร**. [Online]. Available: <https://www.krittin.in.th/articles>. [2566, กุมภาพันธ์, 25].
- Leomarich, F. C., Emily, L. C., & Maita, F. C. (2020, June). On Happiness in Teaching: an Ordered Logit Modeling Approach. **Jurnal Pendidikan Indonesia Indonesian of Educational Journal**, 9(2), 290-300.
- Line Today. (2567). **ความสุขที่แท้จริงตามแนวคิดยูโตโมเนียของอริสโตเติล**. [Online]. Available: <https://today.line.me/th/v2/article/vmq1po>. [12, ธันวาคม, 2567].
- McKee, A. (2014). **Being Happy at Work Matters**. [Online]. Available: <https://hbr.org/2014/11/being-happy-at-work-matters>. [2022, December 2].
- Organizational Psychology Degrees. (2023). **Five Surprising Factors in Workplace Happiness**. [Online]. Available: <https://www.organizationalpsychologydegrees.com/>. [2023, March 23].

SAKID. (2565). **Happy Workplace** สร้างองค์กรอย่างไรให้เต็มไปด้วยความสุข. [Online].

Available: <https://www.sakid.app/blog/how-to-be-happy-workplace>. [2566, มีนาคม, 22].

SAKID. (2565). **PDCA คืออะไร รู้จักหลักการที่ทำให้งานของคุณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น**. [Online].

Available: <https://www.sakid.app/blog/what-is-pdca-and-how-to-use/> [2568, พฤษภาคม 16].

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021, May). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. **Journal of Management & Organization**, 27(3), 460-480.

Seligman, M. E. P. (2013). **Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being**. New York: Atria Books.

The 101. World. (2564). **ทำไมเราไม่มีความสุขเท่าที่เราคิด: คูยเศรษฐศาสตร์ความสุขกับ ญัฐวุฒิ เผ่าทวี**. [Online]. Available: <https://www.the101.world/nattavudh-powdthavee-interview/>. [2567, ธันวาคม 12].

The Momentum. (มปป.). **ดัชนีความสุขทางเศรษฐศาสตร์ ก้าวหน้าหรือว่าเมามา?**. [Online].

Available: <https://themomentum.co/does-gnh-work/>. [2024, March 23].

Warr, P. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ให้ข้อมูล

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)
เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ | อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 2. ผศ.ดร.อดิเรก พันชีวะ | อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 3. ดร.อรอนงค์ กลางนภา | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ |
| 4. ทพ.ดร.เอกพงศ์ เกยงค์ | ทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ |
| 5. ผศ.ดร. อังสุรีย์ พันธุ์แก้ว | อาจารย์สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ซัชชัย พวกดี | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| 2. ผศ.ดร.ขวัญดาว แจ่มแจ้ง | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และประกันคุณภาพการศึกษา |
| 3. ผศ.ดร.ชาลี ตระกูล | รองอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการ และกิจการพิเศษ |
| 4. ผศ.จิรภัฏฐ์ เพ็งแดง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ |
| 5. ดร.มะลิวัลย์ รอดกำเหนิด | ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี |
| 6. อาจารย์สุภาภรณ์ หมั่นหา | อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ |
| 7. ดร.ตุลนาถ ทวนธง | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ |
| 8. นายอนุชา พวงผกา | รองผู้อำนวยการฝ่ายห้องสมุดและกิจการพิเศษ
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 9. นางสาวปราณี แพนดี | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา |
| 10. นางสาวน้ำพัก ช่ายทอง | หัวหน้าสำนักงาน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของแนวทาง
เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. นางมาริตา จิตชู | หัวหน้าสำนักงานคณะครุศาสตร์ |
| 2. น.ส.ยุวธิดา พรหมสายใจ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม |
| 3. นายอนุชิต อ่อนเกษ | ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้าสำนักงานคณบดี |
| 4. นางสาวพร จันศรี | หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 5. น.ส.เกศกนกกรรณ์ ไทยณดาชั้นธีอิน | หัวหน้างานพัสดุ |
| 6. น.ส.อุทุมพร สอนบุญเกิด | หัวหน้างานบริหารงานทั่วไปและสื่อสารองค์กร |
| 7. น.ส.คณิงนิจ สรรคพงษ์ | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล
และนิติการ |
| 8. น.ส.นฤมล ส่งต่าย | หัวหน้างานคลังและบัญชี |
| 9. ดร.ชฎาพร โชติธราภรณ์ | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานวิเทศสัมพันธ์และกิจกรรมอาเซียน |
| 10. นางคนารัตน์ สิริเสถียรวัฒนา | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานสภามหาวิทยาลัย
และเลขานุการผู้บริหาร |
| 11. นางชมภักดิ์ จารุชีมพร | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานธุรการ
และสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ |
| 12. น.ส.บวรลักษณ์ แสงกล้า | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานไฟฟ้าและอนุรักษ์พลังงาน |
| 13. น.ส.กชพรรณ พงษ์พยัคเลิศ | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานอาคารสถานที่ |
| 14. นางวรรณภา สุวรรณพงษ์ | หัวหน้าฝ่ายสื่อสารองค์กร |
| 15. น.ส.ชุลีพร แสงสุวรรณ | หัวหน้างานรับเข้า หลักสูตร และมาตรฐานการศึกษา |
| 16. น.ส.ผดุงพร พันธุ์พีช | นายทะเบียน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| 17. น.ส.ธฤชวรรณ ธรรมสอน | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการ
และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม |
| 18. นายอนุชา พวงผกา | รองผู้อำนวยการฝ่ายห้องสมุดและกิจกรรมพิเศษ
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 19. นางนริศรา อินน่วม | หัวหน้าสำนักงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 20. นางกนกวรรณ นาคเหล็ก | หัวหน้างาน งานบริหารงานทั่วไป
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |

- | | |
|-------------------------------|---|
| 21. ผศ.ดร.ชญาดา กลิ่นจันทร์ | ที่ปรึกษาประจำโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะ
และมหาวิทยาลัยแห่งความสุข KPRU
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 22. ผศ.จิรัฏฐ์ เพ็งแดง | หัวหน้าโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 23. ผศ.ดร.ฤทธิรงค์ เกาภูริระ | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 24. อาจารย์สุภาภรณ์ หมั่นหา | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 25. อาจารย์จุฑาทิพย์ โอบ่อ้อม | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 26. น.ส.สุวลัย อินทรรัตน์ | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 27. นายภิญญาพัชญ์ แฉล้มฉัตร | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 28. น.ส.รัตติยาภรณ์ รอดตะเภา | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 29. อาจารย์ธนกิจ โคกทอง | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |
| 30. อาจารย์กิริศกดิ์ พะยะ | คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะฯ |

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ

ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๕๕๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวีศักดิ์ รุ่งมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงศ์พิงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉมึนภิกา ดันดีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

Signature Code : FbMSiKXL๑GKNUGkNU/w๘



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายทวีศักดิ์ รุ่งมงคล : โทร ๐๘๗-๗๕๔๗๖๒๒๖

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๐๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ QR Code จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายวิทิต รุ่งมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกตพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นายวิทิต รุ่งมงคล กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัย ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จากบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๕ คน โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR Code ทั้งนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉิมภิญญา ตันติสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

Signature Code : FbMwiKXDuo0dtoZotMCO



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๔ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายวิทิต รุ่งมงคล : โทร ๐๘๗-๗๕๔๗๒๒๖



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่ทุจริต”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่ คคศ.ว ๐๑๗๕/๒๕๖๘

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน [เรียน]

ด้วย นายทวีศักดิ์ รุ่งมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยุทธศาสตร์การบริหาร และการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยฯ ในด้านการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์จากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานของท่าน ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ โดยขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรข้างต้นดำเนินการตอบแบบสอบถามตามลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ที่ <https://forms.gle/LPpbrkEQFgbdTYs๘> หรือที่คิวอาร์โค้ดที่แนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซัมมิษา ดันตีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๒๘AiKzYm๖OfIwGjkwON



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่ คคศ.ว ๐๓๖๑/๒๕๖๘

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการทบทวนนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ เพื่อประกอบการสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวิทัต รุ่งมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยุสื่อสารศาสตร์การบริหาร และการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทบทวนนิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทบทวนนิพนธ์เรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยฯ ในด้านการพัฒนาการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัมมิษา ดันติสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖MwiKXLt๒gvNBldQwFm



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่ คคศ.ว ๐๔๙๖/๒๕๖๘

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

เรียน

ด้วย นายทวีศักดิ์ รุ่งมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหาร และการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เห็นว่าจะเป็นส่วนประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยฯ ในด้านการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยตอบแบบประเมินแนวทางตามลิงก์ออนไลน์ที่ <https://forms.gle/y๔CEKSQZR๓OdN๔BYA> หรือที่คิวอาร์โค้ดที่แนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.म्मกษา ดันตีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๒MCiKX๗๓๖๖๔๕H๖k๔YS

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ข้อมูลจากแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
 ทวีต รุ่งมงคล
 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-39 ปี

☐ 40-49 ปี

☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

☐ คณะครุศาสตร์

☐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

☐ คณะวิทยาการจัดการ

☐ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

☐ คณะพยาบาลศาสตร์

☐ สำนักงานอธิการบดี

☐ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

☐ สถาบันวิจัยและพัฒนา

☐ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

☐ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

☐ สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

☐ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

5. ตำแหน่ง

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

☐ พนักงานราชการ

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 -10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับอารมณ์ ความรู้สึก หรือความคิดของท่านในการทำงานมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจในงาน					
1. รู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินในขณะที่ทำงาน					
2. รู้สึกชอบใจและพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
3. รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง					
4. ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุข					
5. รู้สึกยินดีจะทำงานต่อเมื่องานที่ทำยังไม่สำเร็จ					
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน					
6. กระตือรือร้นและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
7. ทำงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
8. กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน					
9. ทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้าง่าย ๆ					
10. ทำงานด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ					
11. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน					
ด้านความรักในงาน					
12. รู้สึกรักและมีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ					
13. ทำงานด้วยความเต็มใจและไม่มีความรู้สึกฝืนใจ					
14. คิดว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง					
15. พุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
16. ทำงานได้โดยไม่รู้สึกเครียดหรือกังวล					
17. รู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่น					
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
18. รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
19. สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
21. บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นและเป็นมิตร					
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
22. มีอิสระในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานของตนเอง					
23. มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ					
24. ได้รับโอกาสให้ริเริ่ม วางแผนและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
25. รู้สึกว่างานที่ทำมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
ด้านความสำเร็จในงาน					
26. ภูมิใจที่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
27. เห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าจากงานที่ทำ					
28. มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
29. รู้สึกว่าการทำงานทำให้ตนเองมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ					
30. สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้ แม้ต้องเผชิญอุปสรรค					
31. มองหาหนทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานเพื่อให้สำเร็จยิ่งขึ้น					
ด้านความคิดเชิงบวก					
32. มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและสามารถมองเห็นข้อดีของตนเอง					
33. มองผู้อื่นในทางที่ดีและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
34. มองเห็นข้อดีในสถานการณ์ที่ท้าทายและยากลำบาก					
35. มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของปัจจัยที่ท่านคิดว่าเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ระดับปัจจัย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. การบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม					
2. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างใกล้ชิด					
3. การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคีและทำให้งานสำเร็จได้ดี					
4. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. ได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6. สภาพแวดล้อมของทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน					
7. มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย ใช้งานได้ดี และเพียงพอสำหรับการทำงาน					
8. สถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม					
9. บรรยากาศในสถานที่ทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านรายได้และสวัสดิการ					
10. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ระดับปัจจัย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร					
12. การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษาต่อ หรือการลาพักผ่อนเป็นไปอย่างเหมาะสม					
13. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับช่วยสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต					
ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
14. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน					
15. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน					
16. ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
17. งานที่ทำทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					
18. จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
19. ภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
20. งานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนกระทบคุณภาพชีวิต					
21. รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
22. มีโอกาสและแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน					
23. ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถ และผลงานเป็นที่ประจักษ์					
24. มีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ					
25. ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ทวิทัต รุ่งมงคล

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยแบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน โดยแต่ละด้านมีความหมายดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีการในการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน โดยกำหนดตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องราบรื่นและไม่ทับซ้อนกันรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง

4. การติดตามควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดขอบเขต เป้าหมายการประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขรวมถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านให้การสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปสรุปผลในภาพรวม โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อท่านหรือหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม หากแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการพัฒนาทักษะด้านจิตพิสัยเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นายวิวัฒน์ ธีรมงคล

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ตำแหน่ง.....
- 1.2 หน่วยงาน/สังกัด

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

จากข้อมูลผลการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดังเอกสารที่แนบมาด้วย ผู้วิจัยได้ยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถาม

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร **ด้านการวางแผน** ท่านเห็นด้วยกับแนวทางๆ ที่ผู้วิจัยยกมาหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการวางแผน		ข้อเสนอแนะ
1	วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงานโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการพัฒนา สอดรับกับภารกิจขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน	
2	กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการวางแผน		ข้อเสนอแนะ
3	วางระบบประเมินความสุขในการทำงาน ทุกด้านอย่างเป็นระบบประจำปี โดยกำหนด แบบประเมินและรอบเวลาการวัดความสุข ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการบริหารงานบุคคล	
4	จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและ งาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงาน ยืดหยุ่น หรือระบบทำงานทางไกล เพื่อเพิ่ม คุณภาพชีวิตและลดความเครียด	
5	วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศ ที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัด กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรม นันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน ในทีม เพื่อเสริมความสามัคคีและความสุข ในการทำงาน	
6	กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิง บวก และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมอง เชิงบวก ต่อการทำงาน เช่น การใช้คำชม การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก และสร้างสรรค์	
7	วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจ ตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณาขอบหมายงาน ให้เหมาะสม กับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริม ความรับผิดชอบ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่	

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการวางแผน		ข้อเสนอแนะ
8	สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อก (Blog) แสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการ	
9	วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจนและทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร	
10	พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร โดยออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน	
11	ส่งเสริมการจัดทำแผนงานร่วมกันระหว่างทีมงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม	

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร **ด้านการจัดการ** ท่านเห็นด้วยกับ แนวทางฯ ที่ผู้วิจัยยกนำมาหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการจัดการ	ข้อเสนอแนะ
1 ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพ	
2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น	
3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน	
4 จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา สร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	
5 กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ลดช่องว่างระหว่างระดับงาน และเพิ่มความร่วมมือ ในองค์กร	
6 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน	

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการจัดองค์การ		ข้อเสนอแนะ
7	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุข ในการทำงาน	
8	จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือ สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างยั่งยืน	
9	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอแนวทาง หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและ ความภูมิใจในผลงาน	
10	เปิดรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโดย ไม่ตัดสินล่วงหน้า ส่งเสริมบรรยากาศของ ความเคารพ และความมั่นใจในตนเอง	
11	จัดทำระบบเวียนงานหรือมอบหมายภารกิจ ใหม่ เป็นระยะ เพื่อลดความจำเจ กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความท้าทายใน การทำงาน	

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร **ด้านการนำ** ท่านเห็นด้วยกับแนวทางฯ ที่ผู้วิจัยยกนำมาหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการนำ		ข้อเสนอแนะ
1	ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อช่วยรักษาขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค	
2	ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย และสร้างสรรค์	
3	สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม และเคารพความเห็นต่าง	
4	ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความรู้สึกว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร	
5	ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กร	
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและความคิดริเริ่มใหม่ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว	

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการนำ		ข้อเสนอแนะ
7	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร	
8	ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจและให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	
9	ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย จริงใจ และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง	
10	สร้างแรงจูงใจภายในบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยค่าขึ้นชมมากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง	
11	ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง	

ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร **ด้านการติดตามควบคุม** ท่านเห็นด้วย กับแนวทางๆ ที่ผู้วิจัยยกนำมาหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการควบคุม		ข้อเสนอแนะ
1	กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจวัดอย่างสม่ำเสมอ	
2	สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใสและชัดเจน เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล	
3	ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	
4	ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะเครียดเรื้อรัง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต	
5	ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน		ข้อเสนอแนะ
ด้านการควบคุม		
6	กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
7	ตรวจสอบและควบคุมภาระงานไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้า เพื่อป้องกันการทํางานเกินกำลัง และรักษาสุขภาพการทํางานที่ยั่งยืน	
8	มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	
9	ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทํางาน และเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทํางาน	
10	ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทํางานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทํางานหรือไม่	
11	การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทํางานที่มีความร่วมมือ	
12	มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทํางานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	

แบบประเมิน
แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาความหมายตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ความเหมาะสม หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเหมาะสมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำไปใช้สร้างความสุขในการทำงานให้สอดคล้องบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ความเป็นไปได้ หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำไปใช้พัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรจริง

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถตอบสนองและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรได้จริง

ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปสรุปผลในภาพรวม โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อท่านหรือหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม หากแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสร้างความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
 นายวิทิต รุ่งมงคล

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ด้านการวางแผน																
1.1 วางแผนส่งเสริมความสำเร็จในงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่กำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมถึง ภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน																
1.2 กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวางแผนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควบคู่กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่าง ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รองรับการเติบโตในสายอาชีพและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.3 จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือระบบทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด																
1.4 วางแผนกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันในทีม เพื่อเสริมความสามัคคี ความสุขในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร																
1.5 กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.6 วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่																
1.7 วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน																
1.8 พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน																
1.9 ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.10 สร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่องทางและรูปแบบการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร เช่น แบบสอบถามออนไลน์หรือบล็อกแสดงความคิดเห็น (Blog) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หรือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม																
1.11 วางระบบประเมินความสุขในการทำงานประจำปีอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแบบประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรอบเวลาการวัดความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการบริหารงานบุคคล																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2. ด้านการจัดองค์การ																
2.1 ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการ																
2.2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร																
2.4 จัดทำระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และให้คำปรึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในองค์กร (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสร้างความผูกพันในทีม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.5 กำหนดช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ถูกตัดสินล่วงหน้า และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเคารพ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างทุกระดับงาน																
2.6 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน																
2.7 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามัคคี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ไม่แยกส่วนจากบริบทของงาน และสามารถจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ																
2.8 จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมและความภูมิใจในผลงาน เช่น การเชิญเชิญบุคลากรในโอกาสต่างๆ ให้บุคคลทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยได้ชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร																
2.10 จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ																
3. ด้านการนำ																
3.1 ผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทีม และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทของตนที่มีต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน																
3.2 ส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายของทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้บุคลากรเสนอแนวคิด แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพในระยะยาว																
3.4 ส่งเสริมการยกย่องผลสำเร็จของบุคลากรในทุกระดับ โดยการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จอย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกรักว่าทุกบทบาทมีคุณค่าในความสำเร็จขององค์กร																
3.5 ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล																
3.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.7 ส่งเสริมนโยบายที่ยืดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี																
3.8 ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง																
3.9 สร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยคำชื่นชม มากกว่าการใช้อำนาจ โดยการยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในได้มากกว่าการใช้อำนาจหรือคำสั่ง																
3.10 ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมาย ร่วมสร้างทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้บุคลากรเห็นภาพรวมของความสำเร็จ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง																
4. ด้านการติดตามควบคุม																
4.1 กำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกมิติ																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.2 จัดทำคู่มือหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดความคลุมเครือหรือความผิดพลาด และทำให้พนักงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน																
4.3 สร้างระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส และชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสะท้อนศักยภาพจริง และลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง																
4.4 ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร																
4.5 ใช้แบบสำรวจหรือแบบประเมินสุขภาวะจิตใจในที่ทำงานทุกไตรมาส การประเมินด้านจิตใจอย่างสม่ำเสมอช่วยป้องกันภาวะความเครียด และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงง่ายและตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.6 ควบคุมบรรยากาศในที่ทำงานให้คงความอบอุ่น และเป็นมิตรผ่านกิจกรรมหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยส่งเสริมการรับฟังความเห็นและจัดกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร																
4.7 กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน																
4.8 ตรวจสอบและควบคุมภาระงานให้เหมาะสม ไม่ให้มากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยล้าหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนเกิดการเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สมดุลเป็นธรรมชาติ และรักษาสุขภาวะการทำงานที่ยั่งยืน โดยจัดทำระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.9 มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม																
4.10 ควบคุมความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวผ่านการจัดตารางยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน																
4.11 ติดตามผลลัพธ์ของการส่งเสริมอิสระในการตัดสินใจและการทำงานอย่างยืดหยุ่น โดยประเมินว่าแนวทางดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานหรือไม่																
4.12 การติดตามและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและแต่ละทีมอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมความรับผิดชอบ ควรมีกลไกที่ชัดเจนในการติดตามและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม																

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.13 มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลการประเมินเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขร่วมกัน																

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
ด้านความพึงพอใจในงาน							
1. รู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินในขณะที่ทำงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2. รู้สึกชอบใจและพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3. รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุข	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5. รู้สึกยินดีจะทำงานต่อเมื่องานที่ทำยังไม่สำเร็จ	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน							
6. กระตือรือร้นและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7. ทำงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้
8. กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้าง่ายๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10. ทำงานด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความรักในงาน							
12. รู้สึกรักและมีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ทำงานด้วยความเต็มใจและไม่มีความรู้สึกฝืนใจ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
14. คิดว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
16. ทำงานได้โดยไม่รู้สึกเครียดหรือกังวล	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
17. รู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสัมพันธ์							
18. รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19. สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21. บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นและเป็นมิตร	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ด้านความมีอิสระในการทำงาน							
22. มีอิสระในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน ของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23. มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24. ได้รับโอกาสให้ริเริ่ม วางแผนและสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25. รู้สึกว่างานที่ทำมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสำเร็จในงาน							
26. ภูมิใจที่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27. เห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าจากงานที่ทำ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28. มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29. รู้สึกว่าการทำงานทำให้ตนเองมีคุณค่าและเกิดความ ภูมิใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30. สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้ แม้ต้องเผชิญ อุปสรรค	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31. มองหาหนทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
ด้านความคิดเชิงบวก							
32. มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและสามารถมองเห็นข้อดี 							

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน							
1. การบังคับบัญชาและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดีและเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การทำงานร่วมกันในทีมมีความสามัคคีและทำให้งานสำเร็จได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
6. สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7. มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย ใช้งานได้ดี และเพียงพอสำหรับการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8. สถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9. บรรยากาศในสถานที่ทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านรายได้และสวัสดิการ							
10. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
12. การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก การศึกษา ต่อ หรือการลาพักผ่อนเป็นไปอย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
13. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับช่วยสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ							
14. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16. ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
17. งานที่ทำทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน							
18. จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19. ภาระงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20. งานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนกระทบคุณภาพชีวิต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21. รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแม้จะมีภาระงานมาก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน							
22. มีโอกาสและแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23. ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถและผลงานเป็นที่ประจักษ์	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
24. มีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25. ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้