

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอน 1 ข้อมูลพื้นฐานตัวอย่างวิจัย ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ตอน 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และตอน 4 แนวทางการส่งเสริมความสุข

ตอน 1 ข้อมูลพื้นฐานตัวอย่างวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยายโดยวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน สถานภาพในการทำงาน สังกัด เงินเดือนที่ได้รับ และค่าตอบแทน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำนวน 371 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.12) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 38.30) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 57.95) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36.39) มีอายุในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตต่ำกว่า 5 ปี และอายุ 5 – 10 ปีเท่ากัน (ร้อยละ 25.47) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 59.36) นอกจากนี้อยู่ในสังกัดสำนักงานหรือหน่วยงาน (ร้อยละ 67.40) มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 26.26) และค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งส่วนใหญ่บุคลากรมีค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 73.29) รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่เป็นตัวอย่างวิจัย

ข้อมูลพื้นฐาน	สถานภาพบุคลากร					
	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		รวม	
	n	%	n	%	n	%
เพศ						
ชาย	28	22.05	68	27.87	96	25.88
หญิง	99	77.95	176	72.13	275	74.12
รวม	127	100.00	244	100.00	371	100.00
อายุ						
ไม่ระบุ	14	10.77	22	8.94	36	9.57
น้อยกว่า 31 ปี	11	8.46	69	28.05	80	21.28
31 – 40 ปี	43	33.08	101	41.06	144	38.30
41 – 50 ปี	49	37.69	44	17.89	93	24.73
มากกว่า 50 ปี	13	10.00	10	4.07	23	6.12
รวม	130	100.00	246	100.00	376	100.00
สถานภาพ						
โสด	72	57.14	143	58.37	215	57.95
สมรส	51	40.48	92	37.55	143	38.54
หม้าย	0	0.00	2	0.82	2	0.54
หย่าร้าง	2	1.59	5	2.04	7	1.89
แยกกันอยู่	1	0.79	3	1.22	4	1.08
รวม	126	100.00	245	100.00	371	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	9.52	57	23.27	69	18.60
ปริญญาตรี	8	6.35	127	51.84	135	36.39
ปริญญาโท	65	51.59	58	23.67	123	33.15
ปริญญาเอก	41	32.54	3	1.22	44	11.86
รวม	126	100.00	245	100.00	371	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน						
ต่ำกว่า 5 ปี	24	18.75	71	28.98	95	25.47
5 – 10 ปี	30	23.44	65	26.53	95	25.47
11 – 15 ปี	32	25.00	58	23.67	90	24.13
16 – 20 ปี	24	18.75	24	9.80	48	12.87
21 – 25 ปี	9	7.03	17	6.94	26	6.97
มากกว่า 25 ปี	9	7.03	10	4.08	19	5.09
รวม	128	100.00	245	100.00	373	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน						
ข้าราชการ	9	7.03	0	0.00	9	2.41
พนักงานมหาวิทยาลัย	78	60.94	144	58.54	222	59.36
พนักงานเงินรายได้	12	9.38	22	8.94	34	9.09
ลูกจ้างประจำ	29	22.66	80	32.52	109	29.14
รวม	128	100.00	246	100.00%	374	100.00
สังกัด						
หลักสูตร	94	78.99	24	9.88%	118	32.60%
สำนักงาน/หน่วยงาน	25	21.01	219	90.12%	244	67.40%
รวม	119	100.00	243	100.00%	362	100.00%
เงินเดือนที่ได้รับ						
10,001-15,000 บาท	12.00	9.60	82	35.19	94	26.26
15,001-20,000 บาท	14.00	11.20	49	21.03	63	17.60
20,001-25,000 บาท	15.00	12.00	72	30.90	87	24.30
25,001-30,000 บาท	35.00	28.00	23	9.87	58	16.20
30,001-35,000 บาท	27.00	21.60	3	1.29	30	8.38
35,001 บาทขึ้นไป	22.00	17.60	4	1.72	26	7.26
รวม	125.00	100.00	233	100.00	358	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ค่าตอบแทน/เงินประจำตำแหน่ง (เช่น ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งชำนาญการ)						
ไม่มีค่าตอบแทน	3	4.62	1	1.04	4	2.48
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	73.85	70	72.92	118	73.29
15,001-20,000 บาท	8	12.31	18	18.75	26	16.15
20,001--35,000 บาท	5	7.69	6	6.25	11	6.83
30,001-50,000 บาท	1	1.54	0	0.00	1	0.62
50,001-65,000 บาท	0	0.00	1	1.04	1	0.62
รวม	65	100.00	96	100.00	161	100.00

ตอน 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรตัวอย่างวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (*Mean*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) โดยวิเคราะห์ตัวแปรด้านความสุขในการทำงาน และด้านปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการสื่อสารในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรตัวอย่างวิจัย

ด้านความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความสุขในการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Mean = 3.71, SD = 0.49$) โดยบุคลากรมีความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ($Mean = 4.18, SD = 0.67$) อันดับ 2 ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($Mean = 4.16, SD = 0.69$) และอันดับ 3 ฉันมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ($Mean = 4.11, SD = 0.66$) รายละเอียดดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในด้านความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านความสุขในการทำงาน			
ฉันรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีความสุข	3.96	0.80	4
ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง	4.18	0.67	<u>1</u>
ฉันมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	4.11	0.66	<u>3</u>
ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.16	0.69	<u>2</u>
ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต	3.85	0.77	6
ฉันเต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	3.78	0.91	7
ถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังฉันจะรู้สึกหงุดหงิด	3.37	0.91	9
ฉันรู้สึกว่าชีวิตของฉันไร้ค่า ไม่มีประโยชน์	2.14	1.28	10
ฉันมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด	3.61	0.98	8
ฉันมีเพื่อนร่วมงาน/ญาติพี่น้องช่วยเหลือฉันในยามที่ฉันต้องการ	3.95	0.85	5
ภาพรวม	3.71	0.49	

ปัจจัยขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยขององค์กร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.66, SD = 1.67) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ด้านงานที่รับผิดชอบ (Mean = 3.91, SD = 1.38) อันดับ 2 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (Mean = 3.80, SD = 1.61) และอันดับ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.79, SD = 1.65) รายละเอียดดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเกี่ยวกับปัจจัยขององค์กร

ตัวแปร	Mean	SD	ระดับ
ปัจจัยขององค์กร			
1) ด้านงานที่รับผิดชอบ	3.91	1.38	<u>1</u>
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	1.65	<u>3</u>
3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.80	1.61	<u>2</u>
4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	3.27	1.90	7
5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	1.76	6
6) ด้านการสื่อสารในองค์กร	3.65	1.71	5
ภาพรวม	3.66	1.67	

1) ด้านงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.91, SD = 1.38) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง (Mean = 4.08, SD = 1.69) อันดับ 2 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ (Mean = 3.94, SD = 1.49) และอันดับ 3 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (Mean = 3.85, SD = 1.54) รายละเอียดดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านงานที่รับผิดชอบ

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านงานที่รับผิดชอบ			
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.85	1.54	<u>3</u>
งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	3.94	1.49	<u>2</u>
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	3.82	1.65	5
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.84	1.93	4
งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.08	1.69	<u>1</u>
ภาพรวม	3.91	1.38	

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.79, SD = 1.65) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ความเป็นกันเอง/สัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร (Mean = 3.96, SD = 1.65) อันดับ 2 ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน (Mean = 3.87, SD = 1.95) และอันดับ 3 การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (Mean = 3.73, SD = 1.70) รายละเอียดดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก			
ในที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	3.71	2.24	4
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านกายและจิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.69	2.07	5
ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.87	1.95	<u>2</u>
การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.73	1.70	<u>3</u>
ความเป็นกันเอง/สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร	3.96	1.65	<u>1</u>
ภาพรวม	3.79	1.65	

3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.80, SD = 1.61) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (Mean = 3.88, SD = 1.67) อันดับ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน (Mean = 3.88, SD = 1.72) และอันดับ 3 ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ (Mean = 3.83, SD = 1.76) รายละเอียดดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร			
มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.88	1.67	<u>1</u>
บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงาน	3.68	1.91	6
ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรได้	3.83	1.76	<u>3</u>
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.88	1.72	<u>2</u>
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.75	1.90	5
ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.77	1.85	4
ภาพรวม	3.80	1.61	

4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.27, SD = 1.90) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 มหาวิทยาลัย ๆ มีการบริหารงาน และงบประมาณเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ (Mean = 3.38, SD = 2.01) อันดับ 2 ความเหมาะสมของสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้ (Mean = 3.26, SD = 2.06) และอันดับ 3 การเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ (Mean = 3.25, SD = 2.21) รายละเอียดดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส			
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ	3.17	2.18	4
การเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	3.25	2.21	<u>3</u>
มหาวิทยาลัย ๆ มีการบริหารงาน และงบประมาณเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	3.38	2.01	1
ความเหมาะสมของสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้	3.26	2.06	<u>2</u>
ภาพรวม	3.27	1.90	

5) ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.55, SD = 1.76) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (Mean = 3.65, SD = 1.74) อันดับ 2 ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงาน และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Mean = 3.56, SD = 1.91) และอันดับ 3 โอกาสในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาตลอดจนการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่รู้สึกรู้ว่ามีการเลือกปฏิบัติ (Mean = 3.55, SD = 1.92) รายละเอียดดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ			
ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	3.65	1.74	<u>1</u>
โอกาสในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาตลอดจนการศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่รู้สึกรู้ว่ามีการเลือกปฏิบัติ	3.55	1.92	<u>3</u>
โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน	3.48	2.04	5
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.50	1.94	4
ท่านพึงพอใจในตำแหน่งการงาน และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.56	1.91	<u>2</u>
ภาพรวม	3.55	1.76	

6) ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพึงพอใจอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = 3.65, SD = 1.71) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับ การได้รับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงานอย่างถูกต้องและทันเวลา อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.75, SD = 1.78) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ทั้งในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ฯ (Mean = 3.61, SD = 1.80) รายละเอียดดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปร	Mean	SD	อันดับ
ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร			
การได้รับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงานอย่างถูกต้องและทันเวลา	3.75	1.78	<u>1</u>
ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ทั้งในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ฯ	3.61	1.80	<u>2</u>
มหาวิทยาลัยฯ มีช่องทางที่เหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.59	1.87	3
ภาพรวม	3.65	1.71	

ตอน 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรด้านความสุขในการทำงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการสื่อสารในองค์กร มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมด 28 คู่ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.37 – 0.84 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใสกับด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพกับด้านการสื่อสารในองค์กร มีค่าขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความสุขในการทำงานกับด้านการสื่อสารในองค์กร มีค่าขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 รายละเอียดดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. ด้านความสุขในการทำงาน	1.00						
2. ด้านงานที่รับผิดชอบ	0.38*	1.00					
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.40*	0.79*	1.00				
4. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	0.41*	0.71*	0.81*	1.00			
5. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	0.38*	0.55*	0.63*	0.73*	1.00		
6. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	0.43*	0.69*	0.73*	0.82*	0.86*	1.00	
7. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.37*	0.63*	0.69*	0.77*	0.73*	0.84*	1.00
<i>M</i>	3.74	7.84	7.61	7.62	6.59	7.13	7.35
<i>SD</i>	0.50	1.40	1.67	1.63	1.92	1.79	1.74

ตอน 4 แนวทางการส่งเสริมความสุข

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความสุขของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้มาจากการสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งแบ่งเป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยประเด็นที่สอบถาม มีอยู่ด้วยกัน 3 ประเด็นหลักๆ ประเด็นที่ 1 ปัญหาในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประเด็นที่ 2 สิ่งประทับใจมากที่สุดในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และประเด็นที่ 3 เรื่องที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ระบุถึงปัญหาของสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่โปร่ง พื้นที่ลานกีฬาไม่เพียงพอสำหรับนักศึกษา และบุคลากรของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้สถานที่ อาคาร เกิดเหตุขัดข้องบ่อย รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

1.2 สวัสดิการและค่าตอบแทน

บุคลากรมหาวิทยาลัยได้ระบุถึงปัญหาสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรได้ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ เนื่องจากค่าครองชีพค่อนข้างสูง รวมถึงสวัสดิการไม่ค่อยมี ทั้งนี้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนอยากให้มหาวิทยาลัยควรมีการเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากร ซึ่งควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่ดีกว่านี้ เช่น การเบิกค่าเทอมบุตรค่ารักษาพยาบาล และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรมีการพิจารณาให้ละเอียดในการทำงานแต่ละฝ่าย ซึ่งบางฝ่ายใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันก็จะมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่า บุคคลที่ใช้ทักษะและความสามารถน้อยก็จะมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเนื่องจากงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะ

1.3 นโยบายของมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยได้ระบุถึงปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหารมีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การรับลูกจ้างเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยมีการรับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทที่เป็นลูกจ้างในอัตราจ้างเข้ามาปฏิบัติงานก่อนได้เงินเดือนน้อยกว่าลูกจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานหลัง ส่วนที่ 2 นโยบายไม่ต่อสัญญากับบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งนโยบายนี้จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน

1.4 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ

บุคลากรมหาวิทยาลัยได้ระบุถึงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากบุคลากรบางส่วนได้มีการะงานที่แตกต่างกัน บางบุคคลได้รับภาระงานที่ปริมาณน้อยจนเกินไป และส่วนบางบุคคลได้รับภาระงานปริมาณที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีความยุติธรรมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้บุคลากรส่วนหนึ่งได้มีการให้ข้อเสนอถึงภาระงานที่แตกต่างกัน คือ ควรจะมีการให้ภาระงานที่เท่าเทียมกัน หรือบุคคลใดที่มีภาระงานมากก็ควรมีสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

1.5 อื่นๆ

บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องของการอบรมว่าควรมีงบประมาณให้บุคลากรสามารถเข้าไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

ประเด็นที่ 2 สิ่งที่ประทับใจมากที่สุดในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ประทับใจมากที่สุดในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีรายละเอียดดังนี้

2.1 วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

บุคลากรได้ให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย โดยมองว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งตัวเรียบร้อย มีการทำตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การอยู่กันแบบพี่น้อง แบบครอบครัวเดียวกัน มีหน่วยงานสังกัดที่ต่างกันอย่างมีการให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ทำให้ได้มีหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานที่ดีในการปฏิบัติงาน และอยู่อย่างมีความสุข รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

2.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

บุคลากรส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ประทับใจของผู้บริหารนั้น คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพที่ดี ประสพการณ์ทำงาน และมีการทำงานที่เป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นโยบาย ยุทธศาสตร์ เอกลักษณะที่ชัดเจนในการทำงานสามารถนำมหาวิทยาลัยสวนดุสิตไปสู่การพัฒนา และรวมถึงความวางใจในตัวผู้บริหารในการปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีชื่อเสียง ทั้งนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากร และมีความใกล้ชิดหรือเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมหาวิทยาลัย

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตบางส่วนที่มีมุมมองโดยให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะกับการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีภูมิทัศน์ที่ภายนอกที่สวยงาม มีความสะอาดเรียบร้อย เช่น อาคาร และสถานที่ออกกำลังกายรวมทั้งมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 3 เรื่องที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยบางส่วนได้มีมุมมองที่แตกต่างกันโดยแสดงความคิดเห็นไว้ว่าการคัดเลือกผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่โปร่งใสควรมีหลักธรรมาภิบาลในการคัดเลือกยึดกฎเกณฑ์และคุณธรรม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารควรนึกถึงส่วนงานเป็นหลัก

3.2 สวัสดิการและค่าตอบแทน

บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต คือ การให้อัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น การพัฒนาสวัสดิการที่ดีขึ้น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลา และการให้ทุนต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มจ่ายโบนัส การรักษาค่าพยาบาล การเบิกค่าทอมบุตร และบุตรหลานได้รับสิทธิ์ในการเข้าเรียนในโรงเรียนละอออุทิศที่อยู่อาศัย ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และจะทำให้มีความมั่นคงในการทำงาน

3.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ

บุคลากรส่วนใหญ่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนคือ ภาระหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่ช่วยในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ได้มีสิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ คุณภาพของบุคลากร โดยบุคลากรบางหน่วยงานหรือสังกัดมีจำนวนบุคลากรมากเกินไปซึ่งเกินความจำเป็น และมีบางหน่วยงานที่บุคลากรน้อยเกินไปทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตรงส่วนนั้น การมอบหมายงานบุคลากรที่ไม่เหมาะสม และการกระจายงานของบุคลากร เนื่องจากปริมาณงานของบุคลากรแตกต่างกัน บางคนมีจำนวนปริมาณงานมากจนเกินไป และบางคนมีจำนวนปริมาณงานน้อยเกินไป

3.4 นโยบายของมหาวิทยาลัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยได้ระบุถึงมหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมีอยู่ด้วยกัน 3 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** การนำบุคลากรที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาในการทำงาน โดยจะต้องมีเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่ ควรมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น และมีการเปิดสอบบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยให้บ่อยๆ ครั้ง **ส่วนที่ 2** ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และตามความต้องการของบุคลากรด้วยการไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศให้กับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะได้นำความรู้ที่ตนเองได้ไปศึกษามาพัฒนาวิชาชีพของตนเองและพัฒนาหน่วยงานหรือสังกัดของตนเอง และ**ส่วนที่ 3** มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายการเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ยังไม่มียโยบายในการเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน

3.5 สถานที่ การประชาสัมพันธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและการสื่อสารในองค์กร

บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ การประชาสัมพันธ์และสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น คือ การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ไม่ควรมีเพียงหัวข้อและรูปภาพประชุมเพียงอย่างเดียวควรมีการสรุปประเด็นที่ได้จากการประชุมให้ทราบด้วย ทั้งนี้อยากให้มีสถานที่จอดรถให้เพียงพอสำหรับบุคลากร รวมถึงมีสิ่งแวดล้อมที่มีความร่มรื่น เช่น มีต้นไม้เยอะๆ และครุภัณฑ์ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ เช่น อยากให้มีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในห้องเรียน เนื่องจากมีการขาดแคลนในเรื่องของคอมพิวเตอร์ บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมาก

ทั้งนี้จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความสุขของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตข้างต้นสามารถสรุปประเด็นได้รายละเอียดตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 การสังเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความสุข

ประเด็น	สิ่งที่ประทับใจ	สิ่งที่ไม่ประทับใจ
1. งานที่รับผิดชอบ	-	- ภาระงานหนัก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ภูมิทัศน์ภายนอกมหาวิทยาลัยมีความสวยงาม - มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย	- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่โปร่ง - อาคาร เกิดเหตุขัดข้อง - สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	- กฎ ระเบียบที่ดี - มีบุคลิกภาพที่ดี - อยู่กันแบบครอบครัว - ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ	-
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	- เงินเดือนไม่เพียงพอ - การเลื่อนขึ้นเงินเดือน - สวัสดิการไม่เพียงพอ - ไม่มีเงินพิเศษจากการทำงานอื่น
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	-	- ไม่มีวิถีสู่ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน
6. การสื่อสารในองค์กร	-	- การประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลไม่เพียงพอ
7. นโยบายของมหาวิทยาลัย	-	- ไม่ต่อสัญญา - คัดเลือกผู้บริหารไม่โปร่งใส - ตำแหน่งพนักงานมหาลัยน้อยเกินไป
8. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	- มีความรู้ ความสามารถ - มีผลงานเชิงประจักษ์	-