

**แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์***

**GUIDELINE FOR CREATE HAPPY WORKPLACE
ORGANIZATION IN KASETSART UNIVERSITY**

ทิพวัลย์ รามร่ง**

Thipawan Ramrong

สานิต ฤทธิมนตรี***

Sanit Ritmontri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนายาสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมี

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งจากโครงการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีสนทนายาสากล : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนวิจัยเพื่อเผยแพร่ คณะสังคมศาสตร์ ประจำปี 2560

This article is part of a research project "THE GUIDELINE TO DEVELOP HAPPY WORK PLACE BY APPRECIATIVE INQUIRY: A CASE STUDY OF KASETSART UNIVERSITY BANG KHEN" supported by Faculty of Social Sciences, 2017.

** สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Major Field: Social Development, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

*** สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Major Field: Social Development, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

ความสุขในองค์กร และหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน 2) กลุ่มคณบดี คณาจารย์ หรือตัวแทนคณะต่างๆ จำนวน 10 คน และ 3) กลุ่มบุคลากรสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน 16 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรจริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2 แต่ในเรื่องความสุขผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคี ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยอมรับซึ่งกันและกัน แต่บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จะมีความสุขในความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงานตำแหน่ง หรือการที่ผู้บริหาร หัวหน้านงานเห็นความสำคัญ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่น่าทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน 2) ความผูกพันกับองค์กรที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิต จนกระทั่งทำงาน บางกลุ่มทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ และบางส่วนมีโอกาสเข้ามาตามกิจกรรมต่างๆ เช่น เกษตรแฟร์ 3) ความรักในงานที่ทำ เป็นความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ถือว่ามีความเสี่ยงเป็นที่พึ่งของประชาชน เกษตรกร และ 4) การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่ม ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกัน ให้อยู่ร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน และต้องจัดในรูปแบบวนคณะ มีเจ้าภาพรับผิดชอบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่างๆ กลุ่มบุคลากร

ควรจะได้รับการส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงาน สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงานและตำแหน่ง

คำสำคัญ : มหาวิทยาลัยแห่งความสุข, ความสุขในองค์กร, สุนทรียสาธก

Abstract

The aims of this qualitative research were to study the positive experiences of Kasetsart University's officers towards their impression in the university, factors influencing working happiness in organization, and guideline for create happy workplace organization in Kasetsart University, by using appreciative inquiry methodology. The samples included all concerned people in the university which consisted of 5 executive officers; 10 deans, faculties, and representatives; 16 supporting officers, by using purposive sampling.

The research results found that overall officers impressed in like - minded sibling, friendly, sincere, help together liked neighborliness relationship. While the executive officers and faculties were happier in harmonized, help together, cooperated, generousness, and acquiesce colleagues, the supporting officers were cheerier in career development, supporting in self - development in working conditions and ranking. For the factors relating happiness in organization, the results demonstrated as follows: 1) organization climate approximating to be shady, be livable, be workable and physical climate similar to affiliation that help together; 2) organizational commitment from the students to working officers, some group found that parents worked in the university and got involved in Kaset Fair Festival for a long time; 3) love in job, proud to be part of the

university that renowned in helping people and farmers; 4) acceptance of chiefs, colleagues, and executive officers who intent to continually successful support. The research suggested the approach to develop the university into happiness university among the executive offices, deans, and faculties would likely be creating activities in which stimulating mutually working and rotating to all faculty. The supporting staffs recommended that it is important to promote systematic working in order to develop themselves both job and ranking.

Keywords: happy university, happiness in organization, appreciative inquiry

บทนำ

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือแม้กระทั่งการศึกษา ล้วนมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จึงเต็มไปด้วยความกดดัน คนทำงานยังคงรู้สึกเบื่อเข้าวันจันทร์ เวลาแต่ละวันในการทำงานผ่านไปช้า ไม่อยากช่วยงานคนอื่น ไม่อยากมาทำงาน เกิดภาวะความเครียด ไม่มีความสุขหรือสนุกกับการทำงาน จนกระทั่งเกิดการขาด ลา มาสาย และเปลี่ยนงานในที่สุด ส่งผลกระทบต่องานและประสิทธิภาพในการทำงาน หลายๆ หน่วยงานจึงหันมาให้ความสำคัญและต้องการที่จะแก้ปัญหาด้วยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เกิดกระแสการทำงานอย่างมีความสุขแพร่หลายมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข มีความมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้

องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; จรรยา ดารสา, 2552. ออนไลน์.)

ด้วยเหตุนี้ จึงได้เกิดแนวคิดการสร้างความสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ หรือ Happy 8 โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มองว่า ความสุข 8 ประการ สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body), การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart), การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money), การพัฒนาความรู้ (Happy Brain), การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family), และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) (กกร ชลายุรัมย์ และ อริวัฒน์ เจียวิวรธน์กุล, 2554) ซึ่งการสร้างความสุข หรือ การสร้าง Happy 8 ภายในองค์กรแต่ละองค์กรมีแนวทางแตกต่างกันไปตามบริบท รวมถึงข้อจำกัดต่างๆ ในการสร้างความสุขในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ องค์กรที่มีลักษณะการทำงานที่ต่างกันจะมีวิธีการทำที่แตกต่างกัน บางแห่งอาจจะสร้างความสุขแค่ 1 - 2 ด้าน บางแห่งอาจจะสร้างครบทั้ง 8 ด้าน ขึ้นอยู่กับความพร้อม และความต้องการของคนในองค์กร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถือเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันกันสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งต้องแข่งขันกันทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ เนื่องจาก การมีสถาบันการศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงผลพวงจากการยกระดับอาเซียนไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันกับภูมิภาคอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเพิ่มความเครียดให้กับบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกระดับ ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด ปฏิริยาการตอบสนองต่อความเครียดมักจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ “วิธีการตีความปัญหา” และ “เวลาที่ใช้ในการ พลิกฟื้นเยียวยา” ของแต่ละบุคคล (วนิษา เรซ, 2552) หากไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไขที่ถูกต้องเหมาะสม อาจจะส่งผลใน

เชิงลบต่อบุคคล เกิดการลาออก เปลี่ยนงาน หน่วยงานจะต้องรับคนใหม่เข้าทำงาน ต้องปฐมนิเทศ ต้องสอนใหม่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่ายของหน่วยงานนั้น รวมถึงส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานด้วย การจะสร้างความสุขในมหาวิทยาลัยได้จะต้องได้รับการร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ที่ถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ และต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นทีม มีระบบแบบแผนที่สำคัญ ต้องจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า หากจะสร้างความสุขให้คนทำงานในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ได้นั้น จำเป็นจะต้องหาแนวทางที่เหมาะสม และเป็นแนวทางที่เกิดจากความคิดของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย ที่จะสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน ไปพร้อมกันๆ โดยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก สันทนากลุ่ม และกระบวนการสนทนารายการ ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาค้นหา ร่วมกัน เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดจากประสบการณ์เชิงบวกของบุคลากรเอง และนำสิ่งที่ได้มากำหนดแนวทางการสร้างความสุขในมหาวิทยาลัย ผู้การเป็น “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ
2. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่ได้รับ

งานวิจัยชิ้นนี้ จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแนวนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย 6 U คือ Green University, Electronic University, Research University, World Class University, Social Responsibility University และ Happiness University ซึ่งหนึ่งในนั้นที่มุ่งพัฒนาก็คือ “ความสุข” ซึ่งทำให้เกิดแนวทางการสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน สามารถเพิ่มความสุข และประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนารายบุคคล หรือ กระบวนการศึกษาค้นหาร่วมกัน (Appreciative Inquiry) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in - depth interview) และการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (document) โดยศึกษาบุคลากร รวมถึงนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน รวม 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร 2) กลุ่มคณบดี/คณาจารย์ ตัวแทนจากคณะต่างๆ และ 3) กลุ่มบุคลากรฝ่ายสนับสนุน และช่วยวิชาการ

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่ว่าด้วยการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยมีการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

กรอบความคิด เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย มี 2 มุมมอง คือ

- 1) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และ
- 2) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กร หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดั่งโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดีมีความสำคัญมากสำหรับทุกคนในการทำงานและทั้งชีวิตส่วนตัว ทุกคนแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (Warr, 2007) ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงานการปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป สำหรับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะการมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการและความเชื่อเกี่ยวกับงาน และ
- 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน (Manion, 2003) นอกจากนี้ แมเนียน ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานมุ่งอธิบายปัจจัย หรือ องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

จ๊อบส์ดีปี ประเทศไทย (2558) จัดทำสำรวจปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุข ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนที่ได้รับ ช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work – Life Balance และสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ

2. แนวคิดความสุข 8 ประการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ได้ใช้แนวคิดเรื่อง การทำงานอย่างมีความสุขนี้ เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสุขภาพที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body), น้ำใจงาม (Happy Heart), สังคมดี (Happy Society), ผ่อนคลาย (Happy Relax), ใฝ่รู้ดี (Happy Brain), สงบสุขดี (Happy Soul), การเงินดี (Happy Money) และครอบครัวดี (Happy Family) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดั่งโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556)

3. สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry หรือ AI)

สุนทรียสาธก หรือ Appreciative Inquiry (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2003) เป็นกระบวนการศึกษาค้นหาร่วมกัน เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวคน ในองค์กรหรือของโลกที่อยู่รอบตัว โดยใช้ศิลปะของการถามคำถาม ที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด ขับเคลื่อนให้เกิดการถามคำถามในเชิงบวกแบบไม่มีเงื่อนไขใดๆ

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสุนทรียสาธก ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน โดยจะต้องมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ไม่น้อยกว่า 10 ปี 2) กลุ่มคณบดี/คณาจารย์ ตัวแทนจากคณะต่างๆ จำนวน 10 คน ต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติการสอน เป็นอาจารย์ประจำคณะใดคณะหนึ่ง และมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 3) กลุ่มบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน 16 คน โดยมาจาก ตัวแทน 15 คณะ และ 1 วิทยาลัย โดยจะต้องมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานผู้บริหารส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานวิจัยครั้งนี้ เปิดโอกาสให้ซักถามรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะอธิบายถึงเครื่องมือ และกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะทำหนังสือถึงส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตทำวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนารายบุคคล หรือ กระบวนการศึกษาค้นหา ร่วมกัน (Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้กลุ่มตัวอย่างได้เปิดใจ ค้นหาลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวคนและองค์กร โดยการใช้คำถามเชิงบวกค้นหาคุณค่าและศักยภาพที่มีอยู่ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน ตลอดจนการคาดการณ์อนาคต การสัมภาษณ์เชิงลึก (in - depth interview) รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (document)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการสนทนารายบุคคล (การสัมภาษณ์เชิงลึก) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะเป็นการศึกษาค้นหาความสุข ความประทับใจในองค์กร

แนวทางวิธีการในการสร้างความสุขให้กับตนเอง รวมถึงมหาวิทยาลัย โดยจะใช้วิธีนี้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี และคณาจารย์

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการกระบวนการสุนทรียสาธก (การสนทนากลุ่ม) ในการทำการกระบวนการสุนทรียสาธก เป็นการศึกษาค้นหาร่วมกันเพื่อค้นหาความสุข ความประทับใจในองค์กร สุนทรียสาธก (AI) คือกระบวนการค้นหาอย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญ (give life, life force) ที่ทำให้ระบบดำเนินไปอย่างดีที่สุด (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2003) โดยจะใช้กระบวนการนี้กับกลุ่มบุคลากร

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารจะศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ ตำรา และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินไปพร้อมๆ กัน ผู้วิจัยกระทำโดยใช้คำถามซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป็นแนวทาง คือ 1) ประสพการณ์เชิงบวก หรือ สิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจมีอะไรบ้าง 2) ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร และ 3) แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็นอย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบแยกประเด็น

ผลการวิจัย

1. ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ และบุคลากร

ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ และบุคลากร ได้รับในทิศทางเดียวกัน คือ มีความประทับใจในความสัมพันธ์

ความเป็นพี่เป็นน้องของทุกคน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่า “คนเกษตร” เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2

“...คนเกษตรมีความเป็นพี่เป็นน้อง ผมชอบบรรยากาศของความเป็นบ้าน อยากจะให้คุยกันแบบพี่แบบน้อง เป็นชีวิตแบบคนไทย ผมชอบชีวิตคนไทย คือไม่เครียดมาก ไม่ต้องนั่งทำวิจัยจนหัวทิ่มไม่สนใจโลก ไม่สวมหน้ากากเข้าหาและทำงานได้อย่างเป็นพี่เป็นน้อง และคนที่อยู่ก็ไม่ได้เลิศจิต จังหวะเข้าถึงไม่ได้”

“...คนเกษตรจะมีความเป็นมิตร จริงใจ จับต้องได้ หมายความว่าสัมผัสได้คือ ตรงไปตรงมา ไม่มีหน้ากาก”

“...ภูมิใจที่ได้เป็นลูกเกษตร ประทับใจในความเป็นพี่เป็นน้อง ความเป็นเพื่อน ภาษาชาวบ้านคือรักพวกพ้อง มีความเอื้ออารีต่อกัน เป็นเสน่ห์อันหนึ่งของเกษตร”

“...คนเกษตรทุกคน ไม่ว่าจะอาจารย์ บุคลากร คนจบเกษตร ไม่จบเกษตร แต่เมื่อมาอยู่ในเกษตรมันดูเหมือนกันว่ามันเป็นกันเอง”

“...ประทับใจความรักให้กลมเกลียว ผมก็เป็นนิสิตเก่าแล้วก็ทำงานที่เกษตรความเป็นพี่เป็นน้องสำคัญที่สุด”

ประสบการณ์เชิงบวกดังกล่าว ถือเป็นเอกลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีมาอย่างยาวนาน เป็นบริบทของพื้นที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของ “คนเกษตร”

แม้จะมีกลุ่มคนหลากหลายอยู่ร่วมกัน แต่ก็ยังเป็นกลุ่มคนที่เข้าถึงได้ง่าย แต่จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรยังมีความประทับใจ หรือ ประสพการณ์เชิงบวกที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารและคณาจารย์จะมีความภูมิใจเป็นประสพการณ์เชิงบวกในเรื่องที่ได้นำศาสตร์แห่งแผ่นดิน ซึ่งเป็นแนวคิด ปรัชญาของมหาวิทยาลัย มาถ่ายทอดความรู้ให้กับนิสิต ซึ่งถือเป็นตัวแทนของตนไปทำประโยชน์ หรือ ตนเองได้ปรับใช้เพื่อช่วยเหลือสังคม เกษตรกร เนื่องจาก บุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในตัวเองสูง การได้นำความรู้ที่ตนมีไปสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น จึงถือเป็นความสุขอย่างหนึ่ง

“...ความเป็นเกษตรกร คือ คนที่มองเห็นคนรากหญ้า ยังทำงานกับคนข้างล่าง ยังช่วยเกษตรกร อาจจะไม่ใช่งานวิจัยที่อิมแพคสูง แต่ช่วยชุมชน ช่วยประชาชน เป็นกระบอกเสียง เรามีคนแบบนี้เยอะ”

“...โชคดีที่ได้สอนลูกศิษย์เก่งๆ หลายคน เรามีลูกศิษย์ที่ทำงานที่ Google ทำงาน ในซิลิคอนแวลลีย์ เราได้สอนคนพวกนี้ แล้วคนพวกนี้ถึงผมตายแล้วเขายังอยู่ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสอนคนให้มีศักยภาพ และมีคุณธรรม เป็นคนดี”

“...เกษตรกรเทรนคนให้เป็น gentleman คือให้เกียรติผู้อื่น รับฟัง คนที่คบด้วยมีตั้งแต่เกษตรกร นักวิชาการ จนถึงเจ้าสัว”

สอดคล้องกับ Gavin and Mason (2004) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขว่าเกิดจากความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้นักวิชาการเกิดความรู้สึถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรงข้ามกับ

กลุ่มบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในลักษณะการสนทนากลุ่ม พบว่า ความสุข และ ประสิทธิภาพเชิงบวกของบุคลากร คือ การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับ ได้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน และการทำงานจนกระทั่งสำเร็จ เนื่องจากกลุ่มบุคลากรเป็นกลุ่มชั้นปฏิบัติการ ยังมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำมาสู่การได้พัฒนางานของตนเอง และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย

“...เหมือนเป็นคนเดียวที่ได้เปลี่ยนทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ลูกจ้าง พนักงานราชการ พนักงานเงินรายได้ จนถึงพนักงานเงินงบประมาณ เพราะอาจารย์ยุคที่เราอยู่ตอนนั้น ให้ความสำคัญ อาจารย์บอกว่าระดับอาจารย์ อาจารย์ไม่ห่วย เพราะสวัสดิการเยอะ พอมีตำแหน่ง เขาจะมาผลักดันให้บุคลากรเป็นเงินงบประมาณ ให้ได้”

“...อาจารย์ทุกท่านดีกับเรา รักเราเหมือนลูกหลาน พี่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมาตลอด จนปี 2549 ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำงานหลายอย่าง ทำแทบทุกอย่างในภาค แต่รักที่จะอยู่ตรงนั้น และคิดว่าจะอยู่ยันเกษียณอายุ เพราะรักตรงนี้”

“พี่ก็เป็นลูกจ้าง พนักงานเงินรายได้และปรับเป็นพนักงานงบประมาณ ก็ได้รับการสนับสนุนให้เป็นหัวหน้างาน”

สอดคล้อง แมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในเชิงบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา รวมถึงการเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้วิจัยแยกออกมาได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) บรรยากาศองค์กร ในที่นี้ กลุ่มตัวอย่างให้ความหมายรวม ทั้งทางกายภาพ และชีวภาพ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย ที่ร่มรื่น น่าอยู่ น่าทำงาน มีธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนทั้งตนเองและครอบครัว ให้สามารถอยู่อย่างมีความสุข รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือกันในการทำงาน การทำงาน ไม่ใช้การแข่งขัน แต่เป็นการร่วมมือกัน เป็นผลมาจากการมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดีจะทำให้คนทำงานมีความสุขสบายใจที่ได้อยู่ในพื้นที่ที่ร่มรื่น อีกทั้ง ธรรมชาติที่อยู่รอบๆ ตัวมีส่วนที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

“...มหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อมเป็นสีเขียว และอีกอย่างก็คือ คุณภาพชีวิตของครอบครัวลูกก็ได้เรียนคหกรรม ไม่ต้องรีบไปรีบไปส่ง พอจบก็สามารถมาต่อสาธิต เราชู้สึกว่า เราไม่ต้องกังวลกับลูกเราสามารถทำงานได้แบบสบาย”

“...เพื่อนร่วมงานในระดับสายสนับสนุน ผมจะไม่ใช้คนสั่ง แต่เวลาทำอะไรผมจะเข้าไปทำด้วย พอทำด้วย คนร่วมงานก็เหมือนเป็นเพื่อนกัน ช่วยเหลือกัน มีอะไรเขาก็เข้ามาปรึกษา เวลาผมมีปัญหาอะไรผมก็เข้าไปหาเขา”

“...เวลาเราทำงานวิจัย หรือออกไปช่วยเหลือสังคมชุมชน ทุกอย่างมันสัมพันธ์กัน เพื่อนร่วมงานเราจะทำงานช่วยเหลือกันเป็นทีม จะไม่ปล่อยให้ใครคิดอยู่คนเดียว”

สอดคล้องกับ จีอบส์ดีบี ประเทศไทย (2558) ที่ได้จัดทำสำรวจปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุข คือ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หากความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อนร่วมทีมต่างทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะมีอุปสรรคระหว่างทำงานบ้าง แต่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะทำให้ทุกคนในทีมยินดีที่จะร่วมมือกัน เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคไปด้วยกัน ซึ่งในความสามัคคีนั้น ส่วนหนึ่งจะมาจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดความสุข 8 ประการ ในประเด็น สังคมดี (Happy Society) และน้ำใจงาม (Happy Heart) (ชาญวิทย์ วสันต์นรินทร์ จุลยวรรณ ตัวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) ที่จะเห็นได้ว่า ความสุขของบุคคลากรเกิดจากสังคมภายใน ทั้งบรรยากาศที่ส่งเสริมในการทำงาน การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2) ความผูกพันกับองค์กร เนื่องจาก มีความผูกพันกับองค์กรมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิตจนกระทั่งทำงาน บางกลุ่มทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ ตนเองก็ได้อีโอกาสเข้ามาในมหาวิทยาลัยตั้งแต่เด็กๆ และบางส่วนมีโอกาสดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ เช่น เกษตรแฟร์ ทำให้รู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ซึ่งกลายเป็นความรักและความสุขที่ได้ทำงานในที่ที่ตนผูกพัน ด้วยระยะเวลาที่ได้คลุกคลีกับมหาวิทยาลัยยาวนาน

“...ภูมิใจตั้งแต่ได้มาเรียนที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพราะตั้งใจที่จะมาเรียนที่นี่ ได้เรียนต่อเพราะมีความหวังที่อยากจะเรียนจบปริญญาเอก และยิ่งภูมิใจในตัวเองมากขึ้นเมื่อได้ทำงานให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”

“...ความสัมพันธ์ช่วยได้ เพราะเรารู้จักเขาตั้งแต่เป็นนิสิต อาจารย์หลายท่านรู้จักกันมาตั้งแต่มัธยมด้วยซ้ำ เพื่อนแต่ละคนสานสัมพันธ์ KU นี้แหละ เป็นตัวช่วยให้รู้จักกันมากขึ้น รู้จักกันก็ทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น ผูกพันกันทั้งกับเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน”

“...ภูมิใจตั้งแต่เรียนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยากเรียนตั้งแต่ตอนอยู่มัธยม แม้ว่าจะสอบติดหลายที่ก็ยังคงเลือกเกษตรศาสตร์ ในระดับปริญญาโท - เอก ก็ยังเลือกที่จะเรียนต่อที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และยังได้ทำงานที่นี่ เกษตรแพร่เป็นจุดหนึ่งที่ทำให้อยากมาเรียนที่นี่”

“ ในฐานะที่เป็นนิสิตเก่าและได้มาทำงานก็ประทับใจ ที่นี้ให้ความสำคัญกับนิสิต เราน่าจะเป็นมหาวิทยาลัยไม่กี่แห่งในประเทศที่มีทรานสคริป 2 รูปแบบคือ แสดงผลการเรียน และกิจกรรม มันแสดงให้เห็นว่า เราไม่ได้มุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตที่เด่นวิชาการอย่างเดียว แต่ให้มีประสบการณ์ในด้านของการทำงานด้วย”

ความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ นั้น เกิดจากการที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นเวลานาน ตั้งแต่เรียนเป็นนิสิต จนกระทั่งทำงานเป็นบุคลากร จนมองว่า ที่แห่งนี้ เป็นสังคมที่น่าอยู่ เป็นสถานที่ที่ทำให้มีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดความสุข 8 ประการ ในประเด็น สังคมดี (Happy Society) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ตัวโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) การอยู่ในสังคมที่ดี

3) ความรักในงานที่ทำ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ เป็นผลมาจากความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งในฐานะผู้บริหาร ความรักในงานที่ทำของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ได้หมายถึง การมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะผู้บริหารบางคนมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งนักวิจัย หรือ ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นมากกว่าในระดับสูง เพียงแค่ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เป็นที่พึงของประชาชนของเกษตรกร การทำงานของหลายๆ คน จะเป็นลักษณะช่วยเหลือ หรือ แก้ปัญหาให้กับคนในองค์กร สังคม และเกษตรกร ยิ่งทำให้เกิดความสุข และรักในงานที่ทำได้มากขึ้น

“...ผมไม่ได้ชอบตำแหน่งอธิการบดี แต่ผมชอบทำงานในหน้าที่อธิการบดี เป็นความรับผิดชอบของเราที่จะต้องทำ ถ้าทำผิดมันก็เป็นความรับผิดชอบของผม ไม่ได้เป็นความภูมิใจที่ได้เป็นอธิการบดี แต่ความภูมิใจที่ได้ทำ ทุกคนก็รู้ว่าช่วงหนึ่งปีกว่าๆ เป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยวิกฤตที่สุด”

“...ผมภูมิใจที่ได้ทำงานที่รัก คือ นักวิจัย ได้ทำงานรับใช้ในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้นำเสด็จ ได้ตามเสด็จ ได้ร่วมโต๊ะเสวย ถือเป็นความภาคภูมิใจที่ชีวิตคนๆ หนึ่งที่เป็นอย่างคนขายปลาเค็มในตลาด แต่ได้มาสัมผัส ขณะเดียวกัน จากสูงสุดก็มองต่ำสุด ชาวบ้านที่ไม่มีอะไร ทุกวันสบายขึ้น จุดนี้จึงเป็นจุดที่ผมภาคภูมิใจในการทำงาน และยังได้ทำงานตอบแทนคุณแผ่นดินคุณสถาบันต้นสังกัด”

ในส่วนบุคลากร กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จะมีความรักในงานที่ทำงานที่ตนมีโอกาสได้แสดงความสามารถ หรือเป็นคนสำคัญในงาน ได้ทำงานที่ชอบ และได้ทำงานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง

“...มีความสุขตอนที่ได้เข้ามาทำงานใหม่ๆ เรารู้สึกสนุกมีความสุขที่ได้ทำ แล้วอาจารย์ก็ชื่นชมเราก็มีความสุขนะ”

“...ความสุขของผมน่าจะเริ่มต้นจากการเป็นนักวิชาการการศึกษา呢ละครับ แล้วก็ทำในเรื่องของกิจกรรมต่างๆ ให้กับนิสิต แล้วนิสิตมีความสุขประทับใจ จึงรู้สึกว่าเป็นเบื้องหลังที่น้องเขาชอบ เป็นสิ่งที่เราทำมีความสุขที่ได้มอบสิ่งดีๆ ให้กับน้องๆ”

“...มีความสุขใจที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับเรา มาถาม เรามีความภูมิใจที่เราได้รับใช้อาจารย์ เราก็พร้อมบริการ ภูมิใจที่เราสำคัญ”

4) การเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะกลุ่มบุคลากร มีความสุขที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า เมื่อได้รับการยอมรับบุคลากรกลุ่มนี้ จึงมีความสุขที่จะได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งทั้งข้อ 3 และข้อ 4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านพื้นฐานกับความสุขในการทำงาน การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดความสุข 8 ประการ ในประเด็น สังคมดี (Happy Society) และใจดี (Happy Brain) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดวังโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) เนื่องจาก ความรักในงานที่ทำ และการได้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน กลุ่มแรก กลุ่มผู้บริหารคณาจารย์ มีความรักในงานที่ทำและมีความสุขกับการที่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจาก งานที่ทำงานได้ช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือเกษตรกร สร้างสังคมที่น้อยอยู่ ส่วนกลุ่มบุคลากร ความรักในงานที่ทำและมีความสุขกับการที่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจาก การทำงานที่ได้พัฒนาตนเองส่งผลถึงตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในงาน

3. แนวทาง/กิจกรรมพัฒนามหาวิทยาลัย

แนวทางในการพัฒนาที่ออกมาเป็น 3 กลุ่ม มีลักษณะที่ตอบสนองประสบการณ์เชิงบวกของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้บริหาร คณาจารย์ เคยมีความสุขที่ได้รับความสัมพันธ์ที่ดี เป็นพี่เป็นน้อง กิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ของ เพื่อให้รู้จักกัน ให้อยู่ร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน คือ กิจกรรมสัมนา ท่องเที่ยว กิจกรรมดนตรีในสวน กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมคณะแลกเปลี่ยน และกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างคณะ ส่วนบุคลากรมีความสุขที่ได้พัฒนางานพัฒนาตนเอง แนวทางกิจกรรมจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการทำงานของพนักงานใหม่ สร้างคน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น การอบรมส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทุนสนับสนุนให้ศึกษาต่อ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้ทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้ฝึกอาชีพสนับสนุนโปรแกรม/เครื่องมือช่วยปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมวิชาชีพที่นอกเหนือจากการทำงาน

กิจกรรมที่ได้นำเสนอหลายๆ กิจกรรมอาจจะมีการจัดกิจกรรมเหล่านั้นขึ้นมาบ้างแล้ว เพียงแต่อาจจะยังไม่ทั่วถึง และยังไม่ได้จัดในเชิงบูรณาการ จัดกันเฉพาะกลุ่ม ทำให้ผลที่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มเช่นกัน จึงจะต้องจัดในรูปแบบวนคณะมีเจ้าภาพรับผิดชอบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่างๆ เพื่อให้มีการพูดคุยกันแบบข้ามคณะมากขึ้น นั่นเป็นเพราะการต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันที่ง่ายขึ้น

4. บทสรุป

ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนช่วยวิชาการ จะมีความประทับใจในเรื่องเดียวกัน คือ ความสัมพันธ์ ความเป็นพี่เป็นน้องของคนเกษตรเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความกันเอง ช่วยเหลือกัน แต่ในเรื่องความสุขผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคี ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งต่างจากบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและช่วยวิชาการจะมีความสุขในความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงาน ตำแหน่ง หรือ การที่ผู้บริหารหัวหน้างานเห็นความสำคัญ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร ที่ร่มรื่น น่าอยู่ รวมถึงบรรยากาศในที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน 2) ความผูกพันกับองค์กรที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิตจนทำงาน ตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ และการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น เกษตรแฟร์ 3) ความรักในงานที่ทำเป็นความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ถือว่ามีชื่อเสียง เป็นที่พึงของประชาชน เกษตรกร และ 4) การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหารที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า ในงานวิจัยจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกัน

ให้อยู่ร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน และต้องจัดในรูปแบบ
วนคณะ มีเจ้าภาพรับผิดชอบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่างๆ กลุ่มบุคลากร
ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงาน สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงาน และตำแหน่ง

บรรณานุกรม

- กนกกร ขลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, (2554). **ความสุขมวลรวมของ
การทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559 จาก : http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.
- จรรยา ดารสา, (2552). **ความสุขในที่ทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2559 จาก
http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-0552_Column_6.pdf.
- จิอบส์ดีบี ประเทศไทย, (2558). **ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุข**. สืบค้นเมื่อ
8 ธันวาคม 2559 จาก <https://th.jobsdb.com>.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ตัวงโคตะและนพพร ทิแก้วศรี, (2556). **การสร้าง
องค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ : ส่องขาครีเอชั่น.
- นฤมล แสงผล (2554), **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (ปริญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์
สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- วนิษา เรช, (2552). **คู่มือดูแลสมองให้ฉลาดและมีความสุข**. ปทุมธานี : อัจฉริยะสร้างได้.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, (2553). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- Cooperrider, D., Whitney, D., & Stavros, J. M, 2003. **Appreciative inquiry**

handbook. Bedford Heights, OH : Lakeshore.

Gavin, J.H.&R.O. Mason, (2004). **The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace.** Organization Dynamics, 33(1), 379 – 392.

Manion, Jo, (2003). **Joy At Work Creating a Positive Workplace.** Journal of Nursing Administration, 33(12), 652 - 659.

Warr, P, 2007. **Searching for Happiness at Work.** The Psychologist, 20(12), 726 - 729.

Translated Thai References

Chanwit Wasanthanarat, Chulaiwan Duangkhot and Nopporn Thikaeosi. (2013). **Let's create a happy organization.** Bangkok : Songkha Creation. [in Thai]

Chanyah Dahsah. (2009). **Happy Workplace.** Retrieved October 8, 2016 from http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-0552_Column_6.pdf. [in Thai]

Job db Thailand, (2015). **Factors that make happy employees.** Retrieved December 8, 2016 from <https://th.jobsdb.com>. [in Thai]

Kokkorn Khlaiyam and Athiwat Jiawiwatkul. (2011). **Gross happiness of work.** Retrieved November 15, 2016 from http://www.Happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y. [in Thai]

- Narumon Sawaengphol, (2011). **Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala \ University of Technology Thanyaburi (RMUTT).** (Thesis for Master's Degree , Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [in Thai]
- Office of the Higher Education Commission, (2010). **Internal Quality Assurance Manual Higher Education Institutions, 2010.** Bangkok : hanghunsuanjamgat pappim. [in Thai]
- Preeyaporn Wong-anutraroj. (2010). **Psychology personnel management.** Bangkok : Soonseuserm krungthep. [in Thai]
- Vanessa Race. (2009). **The brain care guide is smart and happy.** Bpatumtanee: atchariyasangdai. [in Thai]