

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ
สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร
Happiness at Work of Academic Personnel in the Tourism
programme, Universities in Bangkok

นิธิกิตติกานต์ เหมสุวรรณ¹ รัศมี อัจฉริยไพศาลกุล²

พาฝัน รัตนะ³ และ ธนาวุฒิ เกลี้ยงเกิด⁴

Nithikittikarn Hemsuwan¹ Ratsamee Ajchariyapaisankul²

Phafan Rattana³ and Thanawut Kliangkerd⁴

Received : January 26, 2024; Revised : May 25, 2024; Accepted : May 26, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบเรื่องเล่า ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 25 ราย ผู้วิจัยเลือกการศึกษาแบบเรื่องเล่าและค้นคว้าข้อมูลโดยรวบรวมจากเอกสาร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามวิธีของ แวน มาเนน (van Manen) พบว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานในสังคมที่ดี อบอุ่น และเป็นมิตร ทำงานอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการมีความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย การวางตัวในการทำงาน มีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและตัวตนของบุคลากร ซึ่งช่วยให้มีความเพลิดเพลินและสามารถรับมือกับ

^{1,2} คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; School of Tourism and Services, University of The Thai Chamber of Commerce; e-mail : nithi_ken1988@outlook.com

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; Hatyai Business School, Hatyai University

⁴ นักวิจัยอิสระ; independent researcher

การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความสุขส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords) : ความสุข, การทำงาน, บุคลากร, มหาวิทยาลัย

Abstract

This research is qualitative research using interpretive phenomenology. The objective is to study the Happiness at Work of staff in the School of Tourism and Services, University of the Thai Chamber of Commerce. Using a narrative interview method. The researcher checked the reliability of the data in the study. The main informants are personnel. Under the School of Tourism and Services, University of the Thai Chamber of Commerce, 25 cases. The researcher chose a narrative study and researched information by collecting it from documents. Conducting content analysis according to van Manen's method, it was found that happiness at work is working in a good, warm and friendly society, working together like siblings. helping each other Have a good working environment and having a sense of satisfaction and pride in the assigned work positioning at work There is openness in expressing opinions and identities of personnel. This helps in having fun and being able to cope with work efficiently. In addition, part of the happiness comes from supervisors encouraging personnel to develop their knowledge and abilities. and operational skills.

Keywords : Happiness, Work, staff, University

บทนำ (Introduction)

ความสุขในชีวิตเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ของทุกคน บุคคลทุกเพศ ทุกวัยปรารถนาและพยายามแสวงหาความสุข ที่นำมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคคล ความสุขไม่ได้มีคำจำกัดนิยามและสามารถพบเจอได้ในหลายมิติของชีวิต การทำงาน (work) เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือหนึ่งในสามของวัน รวมทั้งการทำงานอาจเป็นหนึ่งในแหล่งที่มาของความสุขของบุคคล หากบุคคลมีความสุขกับการงาน จะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะเพียรพยายามทำงาน

ให้สำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ผลผลิตอาจเพิ่มขึ้น ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น เป็นต้น (Fisher, 2010; Manion, 2003)

เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้สำเร็จตามกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมรวมถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ดังนั้น องค์กรในปัจจุบันจึงมีการนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากรผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเติบโตของอาชีพ เป็นต้น การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากองค์กรทำให้เกิดความท้าทายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยในการรักษาบุคลากรแล้วยังช่วยให้อัตราการลาออกลดลง รวมทั้งช่วยเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงศักยภาพสูงสุดของตนและปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตน และนำประสิทธิภาพสูงสุดมาสู่องค์กร (Dobre, 2013; Wangphai charoensuk & Utsahajit, 2015; Ertas, 2015) ถ้าไม่มีความสุขในการทำงานก็จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) โดยในช่วงปลาย ปี 2562 มีการสำรวจข้อมูล (โพสท์ทูเดย์, 2563) พบว่า คนวัยทำงานอยู่ในภาวะหมดไฟ ร้อยละ 12 และคนวัยทำงานกำลังตกอยู่ในความเสี่ยงสูงของภาวะหมดไฟจากการทำงาน อีกร้อยละ 57 ผลการสำรวจนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็นจึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากขึ้น

จึงกล่าวได้ว่าความสุขของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลและช่วยให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ดี และเชื่อว่าคนที่มีความสุขย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน (กมลชนก พิชญ์ศรีมีมาน และคณะ, 2566) บุคลากรที่มีความสุขย่อมสามารถผลิตงานได้มากกว่า และบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานของตนย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า สำหรับความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าว มีทั้งด้านลบและด้านบวก สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน รื่นเริง ธรรมชาติในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy) และ 2) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบเป็นอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้า

หมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน สิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn out) (จิตราภิษฐ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง, 2560)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยในประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ (interpretative phenomenology) เพื่อหาคำบรรยายลักษณะของความสุขและตีความตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครโดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากเป็นวิธีการวิจัยที่จะเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้สามารถรับรู้และเข้าใจ ผู้ถูกศึกษาทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ความหมายของสิ่งต่าง ๆ อีกทั้งประสบการณ์ชนิดเดียวกันย่อมมีแก่นแท้ (Essence) การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้รับรู้ข้อเท็จจริงที่ลึกซึ้ง และเข้าใจในประเด็นที่ศึกษามากยิ่งขึ้นรวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจถึงการทำงานบุคลากรที่มีความสุข สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนและพัฒนาวิธีการสร้างความสุขอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับของบุคลากรในสายงานด้านการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาคำบรรยายลักษณะของความสุขและตีความความสุขในการทำงานในประเด็น มุมมอง ทศนคติ และรูปแบบการทำงาน ของบุคลากร สังกัดคณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลักนั้นผู้วิจัยเลือก โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ บุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 25 ราย โดยเลือกจากผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี เนื่องจากการศึกษาดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยหลักจรรยาบรรณแล้วเรื่องการเปิดเผยข้อมูล เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ผู้วิจัยจึงขอปกปิด ชื่อจริงของผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งนี้ชื่อที่แสดงในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้นามสมมติในการนำเสนอข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบเรื่องเล่า โดยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยว ในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการกับ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียด และขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล มุมมอง ทักษะคติ ความเป็นตัวตนการวางตัว และรูปแบบประสบการณ์การทำงาน ของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเครื่องมือการวิจัยสำคัญ คือ ตัวผู้วิจัยเป็นผู้ฟัง และผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้เล่า ผู้วิจัยบันทึกเสียงสนทนา โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง รวมไปถึงสมุดบันทึก ปากกาที่นำมาใช้บันทึกประเด็นสำคัญ รวมไปถึงอิริยาบถของผู้ให้ข้อมูลหลักระหว่างที่ผู้ให้ข้อมูลหลักพูดคุย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เลือกใช้การศึกษาในรูปแบบวิธีวิทยา คือ การศึกษา เรื่องเล่า และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในรูปแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ (interpretative phenomenology) ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากการเล่าเรื่อง จากผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นที่เรียบร้อย นำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลมาประมวลตามลำดับ ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ร่วมกันระหว่างผู้เล่า คือ ผู้ให้ข้อมูลหลัก และผู้ฟัง คือผู้วิจัย ผลการศึกษา มาจากการตีความของตัวผู้วิจัย โดยผ่านการเล่าเรื่องจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรสังกัดสาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 25 ราย โดยแต่ละรายนั้นได้ให้ข้อมูลที่ตรงกัน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบเรื่องเล่า ในรูปแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ (interpretative phenomenology) โดยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ บุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 25 ราย ด้วยการรวบรวมข้อมูลจาก

แหล่งข้อมูล เอกสาร และสัมภาษณ์ โดยการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งจากการศึกษา สามารถสรุปและจำแนกประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. มุมมอง และทัศนคติ ด้านความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 25 ราย ได้อธิบายเกี่ยวกับ มุมมอง และทัศนคติ ด้านความสุขในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก กล่าวว่า การทำงานในสังคมที่ดี อบอุน และเป็นมิตร คนที่ทำงานอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง มีความเป็นมิตรต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขควบคู่กับการมีอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม อุณหภูมิห้องเย็นสบายเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น ทำงานร่วมกันโดยไม่มีการคอยจับผิด สิ่งนี้คือความสุข ความสบายใจ อบอุนใจ และความอยากที่จะทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งระบุว่าตนเองได้มีมุมมอง และทัศนคติ ด้านความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในงานด้านการศึกษาเป็นงานต้องใช้ความอดทน การเสียสละ และความรับผิดชอบอย่างสูง เป็นงานที่ท้าทาย และเป็นงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาคนรุ่นใหม่ สามารถเติบโตรับผิดชอบตัวเองได้ ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ถือเป็นความสุขที่ได้ทำงานนี้

2. ความเป็นตัวตนและการวางตัวในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 25 ราย ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความเป็นตัวตนและการวางตัวในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก กล่าวว่า สังคมในการทำงานภายในสาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครยุคสมัยปัจจุบันเริ่มเปิดกว้างมากขึ้น เปิดโอกาสในบุคลากรแสดงความคิดเห็น และสามารถเป็นตัวตนได้อย่างเหมาะสม ทำให้วางตัวไม่ต้องกังวลอะไรมากนัก และคิดว่ามีความรู้สึกพึงพอใจการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกเกิดการสร้างสรรค์งานที่ดี สามารถช่วยให้เฟลิดเฟลีนและรับมือกับทุกวันที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองและมองหาโอกาสในทางที่สามารถสร้างศักยภาพ อีกทั้งการปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานภายในสาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้คนมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทาย

3. ประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 25 ราย ได้อธิบายเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานผู้ให้ข้อมูลหลัก กล่าวว่า ความสุขส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในคณะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การ

มอบหมายงานตรงตามความถนัด การสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ การส่งเข้าอบรม และจัดการอบรม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ทำงานได้คล่องตัว สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาในงานได้ นำมาซึ่งความสุขและภาคภูมิใจในการทำงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จากผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง อาจกล่าวได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานสามารถช่วยสร้างความสุขในที่ทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมทำงาน ภายในสาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร ควรปรับแต่งพื้นที่ทำงานให้เป็นที่น่าทำงานและสะดวกสบาย ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงานได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครนั้น การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายบนบรรทัดฐาน ซึ่งสามารถสรุปและจำแนกประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. มุมมอง และทัศนคติ ด้านความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานในสังคมที่ดี อบอุ่น และเป็นมิตร คนที่ทำงานอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการมีความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ ถือเป็นความสุขที่ได้ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี โดย กมลชนก พิษณุศรีมีมาน และคณะ (2566) พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สวัสดิการและผลตอบแทน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ การให้เกียรติและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดย นูร์ปาชีเยห์ गुณา (2562) พบว่า ปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงาน สัมพันธภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ความเป็นตัวตนและการวางตัวในการทำงาน

สังคมในการทำงานภายในสาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครมีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและความตัวตนของบุคลากร ซึ่งช่วยให้มีความยืดหยุ่นและสามารถรับมือกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ของ ภัฏญณ์ภัส ชูผล (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การคงอยู่ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัยของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) พบว่า คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 4) ความสุขในการทำงานด้านความรัก ในงานด้านความสำเร็จ ในงานด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติเพื่อจะส่งผลกระทบยาวต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อไป

3 ประสพการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในขณะมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานสามารถช่วยสร้างความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดย ธวัชชัย สร้อยสนธิ์ (2560) พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมความผูกพันด้านความรู้สึก บุคลากรให้ความสำคัญ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

มากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรให้ความสำคัญด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และรับข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานและต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยปัญญา สุกุโลติ (2560) พบว่า ในด้านรายได้และค่าตอบแทนภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวภาพรวม และด้านความภูมิใจในที่ทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่า พบว่า ในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานภาพรวม และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพในที่ทำงานต่อไปภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพที่ทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. จากผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อเป็นการลดปัญหาความเครียดในสังคมการทำงานและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป
2. นำวิธีการวิจัยวิธีวิทยา แบบเรื่องเล่า มาปรับใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจในการถ่ายทอด เช่น อาชีพ บุคคล องค์กร ฯลฯ ในด้านทัศนคติ การใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ หรือมูลเหตุจูงใจในการกระทำ
3. อาจทำการศึกษา ในกลุ่มวิชาชีพที่มีภาวะกดดันในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมานำเสนอเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในการสร้างความสุขในวิชาชีพนั้น ๆ มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

กมลชนก พิษณุรัศมีมาน และคณะ. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 12(2) : 129-133.

- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). **คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย**. กรุงเทพฯ : กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคคล.
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ์. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ธิดารักษ์ ลือชา และ กฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560). “ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด.” **วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**. 19(2) : 9-18.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัญญา สกุนโต. (2560). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนานาชาติ สแตมฟอร์ด.
- โพสท์ทูเดย์. (2563). “Burnout in the City งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.posttoday.com/lifestyle/613654> สืบค้น 21 ธันวาคม 2566.
- อรชพร ทัพพวรา. (2565). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Dobre, O. (2013). “Employee motivation and organizational performance.” **Review of Applied Socio- Economic Research**. 5(1) : 53-60.
- Ertas, N. (2015). “Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service.” **Public Personnel Management**. 44(3) : 401-423.
- Fisher, C. D. (2010). “Happiness at work.” [Online]. Available : <http://epublications.bond.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1307&content=business-pubs> Retrieved January 3, 2024.
- Manion, J. (2003). “Joy at work : Creating a positive workplace.” **Journal of Nursing Administration**. 33(12) : 652-659.
- Wangphaicharoensuk, W. & Utsahajit, W. (2015). “Creating and Promoting Work Happiness : A Case Study of Happy Workplace.” **Panyapiwat Journal**. 7(3) : 191-201.