



แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีสุนทรียสารก

กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน¹

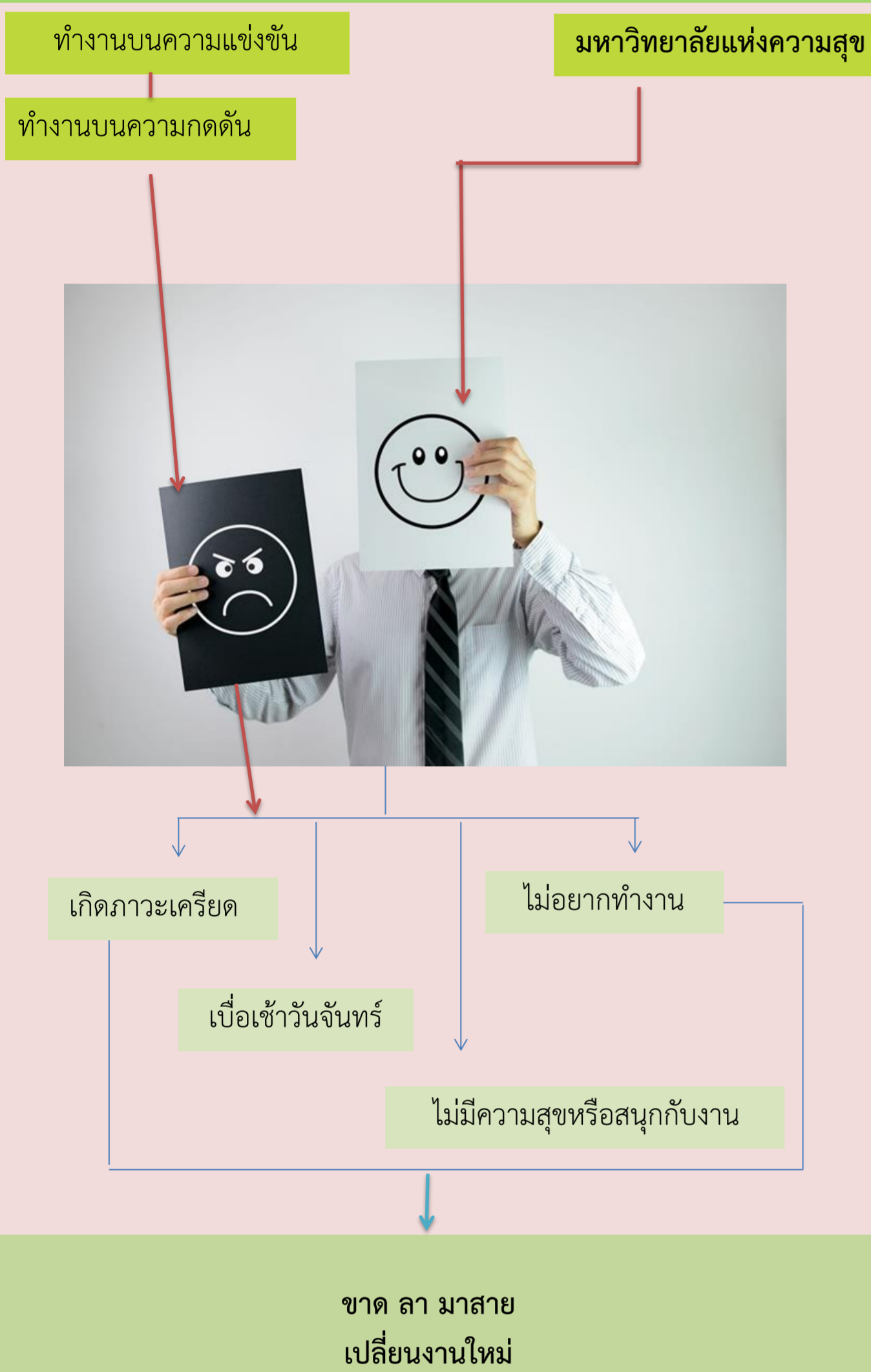


อาจารย์สนิต ฤทธิ์มนตรี² นางสาวทิพวัลย์ รามรงค์³

¹ โครงการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่ คณะสังคมศาสตร์ ประจำปี 2560

^{2,3} สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (fgrasnr@ku.ac.th) (fsocotr@ku.ac.th)

ความสำคัญของปัญหา



มหาวิทยาลัยเสียต้นทุนในการรับพนักงานใหม่ เสียเวลาในการสอนงานใหม่ และเสียโอกาสในการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ
1. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสุนทรียสารก

กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการ	การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	สัมภาษณ์เชิงลึก	ผู้วิจัยกระทำโดยใช้คำถาม ซึ่งสอดคล้องกับ
คณาจารย์	สัมภาษณ์เชิงลึก	วัตถุประสงค์ เป็นแนวทาง
บุคลากร	สนทนากลุ่ม	คือ 1) ประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่บุคลากร
นิสิต	สนทนากลุ่ม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประทับใจมีอะไรบ้าง 2) ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร และ 3) แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็นอย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบแยกประเด็น

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์บุคลากร และนิสิต

ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์บุคลากร และนิสิต ที่สอดคล้องกัน

- ▶ ประทับใจความสัมพันธ์ ความเป็นที่เพื่อน้องของ “คนเกษตร”
- ▶ ประทับใจความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน
- ▶ ประทับใจความรู้สึกที่เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2

ประสบการณ์เชิงบวกดังกล่าวถือเป็นเอกลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีมาอย่างยาวนาน เป็นบริบทของพื้นที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของ “คนเกษตร” แม้จะมีกลุ่มคนหลากหลายอยู่ร่วมกัน แต่ก็ยังเป็นกลุ่มคนที่เข้าถึงได้ง่าย และด้วยเหตุผลที่เป็นสถาบันที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อทำประโยชน์ให้คนอื่น ทำประโยชน์ให้เกษตรกร มีเอกลักษณ์ที่ชัดเจนว่ามุ่งสร้างศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อความกินดีอยู่ดีของชาติ คนที่มีอยู่ร่วมกันจึงถือว่าเป็นคนดี ที่ชอบช่วยเหลือ เป็นคนที่เอื้อเฟื้อเป็นทุนเดิม ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในความสัมพันธ์ที่ดี

ผู้บริหารและคณาจารย์จะมีความภูมิใจที่ได้นำศาสตร์แห่งแผ่นดิน ซึ่งเป็นแนวคิด ปรัชญา ของมหาวิทยาลัยมาถ่ายทอดความรู้ให้กับนิสิตซึ่งถือเป็นตัวแทนของตนไปทำประโยชน์ หรือตนเองได้ปรับใช้เพื่อช่วยเหลือสังคม เกษตรกร เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในตัวเองสูง การได้นำความรู้ที่ตนมีไปสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่นจึงถือเป็นความสุขอย่างหนึ่ง

ประสบการณ์เชิงบวกที่ต่างกัน



บุคลากรจะมีความภูมิใจ ประทับใจที่ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับ ได้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน และการทำงานจนกระทั่งสำเร็จ เนื่องจากจากกลุ่มบุคลากรเป็นกลุ่มชั้นปฏิบัติการ ยังมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำมาสู่การได้พัฒนางานของตนเอง และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย

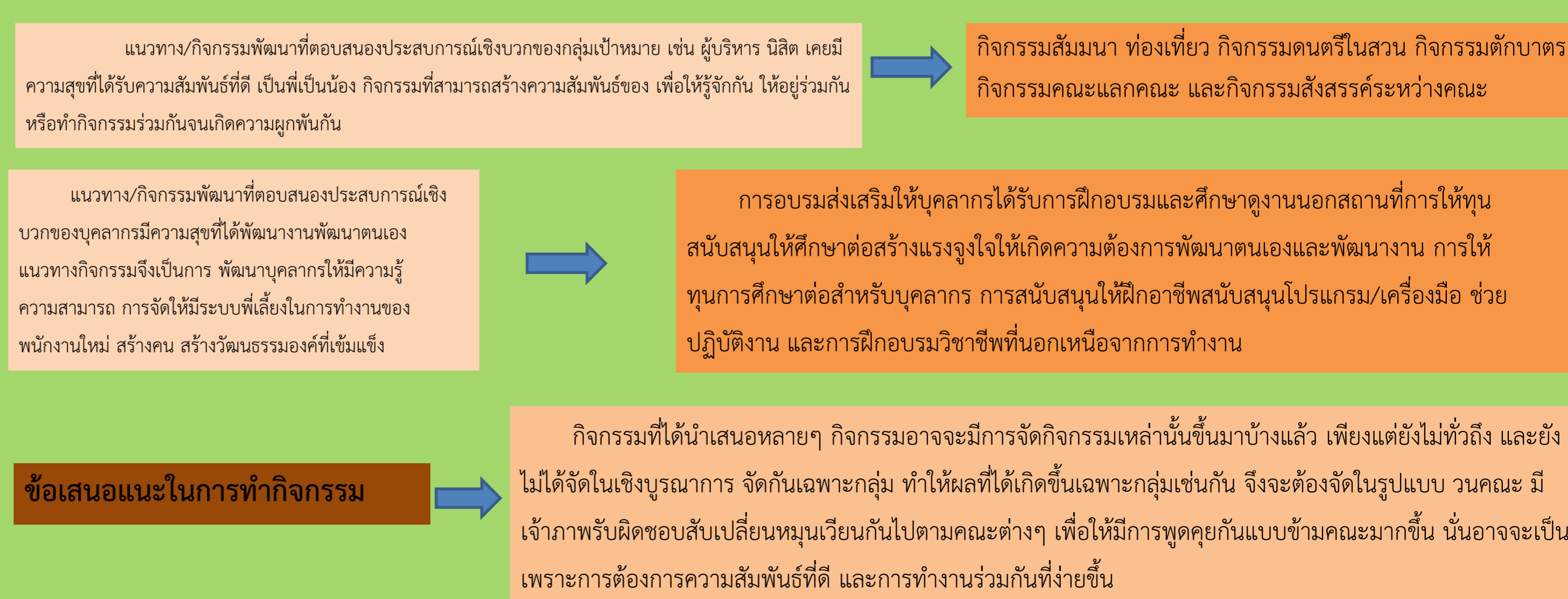
กลุ่มผู้บริหารจะมีความสุขที่ได้นำศาสตร์แห่งแผ่นดิน ซึ่งเป็นแนวคิด ปรัชญา ของมหาวิทยาลัยมาปรับใช้และช่วยเหลือเกษตรกรเป็นเพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่อาจจะไม่จำเป็นต้องทำงานแบบพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อให้ได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น จึงมุ่งเน้นการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นมีความสุขที่ได้ให้ความดี สอดคล้องกับ Gavin and Mason (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความดีใจเกิดจากความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจ ภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความดีใจคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรงข้ามกับกลุ่มบุคลากร จะมีความสุขกับได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับ ได้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน อาจจะเนื่องจากกลุ่มบุคลากรเป็นกลุ่มชั้นปฏิบัติการ ยังมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำมาสู่การได้พัฒนางานของตนเอง และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ก็นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้อง แมเนียน (2003) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขคือ ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในเชิงบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา รวมถึงการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในองค์กร

- 😊 บรรยากาศองค์กร
- 😊 ความผูกพันกับองค์กร
- 😊 ความรักในงานที่ทำ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ
- 😊 การเป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร คือ 1) บรรยากาศองค์กร คือกลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย ที่ร่มรื่น น่าอยู่ น่าทำงาน มีธรรมชาติ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนทั้งตนเองและครอบครัวให้สามารถอยู่อย่างมีความสุข รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นที่ เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือกันในการทำงาน หรือการเรียน ทำให้บรรยากาศการเรียน การทำงาน ไม่ใช่การแข่งขันแต่เป็นการร่วมมือกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการมีบรรยากาศทางกายภาพที่ดีจะทำให้คนทำงานมีความสุขที่ได้ได้อยู่ในพื้นที่ที่ร่มรื่น อีกทั้งธรรมชาติที่อยู่รอบๆ ตัวอาจจะมีส่วนที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ จีบบลิตปี ประเทศไทย (2558) ที่ได้จัดทำสำรวจปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุข คือ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หากความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อนร่วมทีมต่างทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 2) ความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันกับองค์กรมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิตจนกระทั่งทำงาน บางกลุ่มทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ ทำให้คนได้มีโอกาสเข้ามาในมหาวิทยาลัยตั้งแต่เด็ก และบางส่วนมีโอกาสเข้ามาตามกิจกรรมต่างๆ ทำให้รู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ซึ่งกลายเป็นความรัก ระยะเวลาที่ได้คลุกคลีกับมหาวิทยาลัยยาวนาน ทำให้เกิดความผูกพัน 3) ความรักในงานที่ทำ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ อาจจะเป็นผลมาจากความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ถือว่ามีความสำคัญ เป็นที่พึ่งของประชาชน ของเกษตรกร การทำงานของหลายๆ คนจะเป็นลักษณะช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาให้กับเกษตรกร ก็อาจจะยังทำให้เกิดความสุข และรักในงานที่ทำได้มากขึ้น และ 4) การเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะกลุ่มบุคลากร มีความสุขที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า เมื่อได้รับการยอมรับบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความสุขที่จะได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งทั้งข้อ 3 และข้อ 4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า เพศ อายุสถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ การติดต่อในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางเดียวกับความสุขในการทำงาน

แนวทาง/กิจกรรมพัฒนาความสุข



ข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรม

กิจกรรมที่ได้นำเสนอหลายๆ กิจกรรมอาจจะมีการจัดกิจกรรมเหล่านั้นขึ้นมาบ้างแล้ว เพียงแต่ยังไม่ทั่วถึง และยังไม่ได้จัดในเชิงบูรณาการ จัดกันเฉพาะกลุ่ม ทำให้ผลที่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มเช่นกัน จึงจะต้องจัดในรูปแบบ วนคณะ มีเจ้าภาพรับผิดชอบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่างๆ เพื่อให้มีการพูดคุยกันแบบข้ามคณะมากขึ้น นั่นอาจจะเป็นเพราะการต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันที่ง่ายขึ้น