ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*

Factor Influencing Happiness in Workplace of Academic Supporting Staff: Chandrakasem Rajabhat University

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว (Thitiwat Tongkaew)**
ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Phasunon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และ 3) ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์การส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานในองค์การเพื่อสร้างองค์การแห่งสุขภาวะต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

** นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-mail : thitiwat.tong007@gmail.com
*** รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-mail : pasunon@gmail.com

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

The objectives of this study were to examine 1) factors that affecting Happiness in Workplace 2) relationship between personal characteristics, family and organization factors and 3) happiness level of Academic Supporting Staffs of Rajabhat University in Bangkok by using quantitative research. The sample of this research was calculated by using Yamane formula with 95% confidence level. The sample consisted of 200 Academic Supporting Staffs in Chandrakasem Rajabhat University. The statistics for analyzing were frequency distribution, average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis which significant level was 0.05. The results showed there was a significant relationship between 3 independent variables which were personal characteristics, family relations and Organization. These 3 factors had a positive relationship and were able to predict the Happiness in Workplace of Academic Support Staffs for 67.2 percent. The result can be used to contribute to future action plans and to increase Happiness in the Workplace.

Keywords : Happiness in Workplace, Academic Supporting Staff, Rajabhat University

บทนำ

ประชาชนในปัจจุบันนี้ต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในสังคมที่ส่งผลต่อความสุขในการใช้ชีวิต เช่น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ปัญหาครอบครัวและปัญหาจากที่ทำงาน เป็นต้น จากผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ความสุขของประชาชนในประเทศไทยลดลงประกอบด้วยปัญหาความไม่สงบ ความวุ่นวายและการเคลื่อนไหวของนักการเมือง ร้อยละ 46.1 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 22.9 ปัญหาความขัดแย้งทางด้านการเมืองที่เป็นผลจากในอดีต ร้อยละ 21.5 และปัญหาทุจริตคอรัปชั่น อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินและปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 9.5 (มาสเตอร์โพลล์, 2558) นอกจากนี้ ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2558 ปัญหาจากการก่อการร้ายบริเวณใจกลางกรุงเทพมหานครได้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศ รวมถึงปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่างๆ ภายในประเทศซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชนทั้งภาคการท่องเที่ยว โรงแรมและการเกษตรกรรม ปัญหาเหล่านี้ได้สร้างความตึงเครียด รบกวนสุขภาพจิตและบั่นทอนความสุขของประชาชน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความสุขของคนไทยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ลดลงจากเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 คิดเป็น 0.13 คะแนน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

นอกจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่ประชาชนทุกคนต้องประสบอยู่ทุกวันและส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งมีสาเหตุที่สำคัญจาก 1) คน เช่น ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า 2) งาน เช่น ทำงานไม่ทันตามกำหนด ได้รับมอบหมายงานอย่างไม่ยุติธรรม และ 3) วิธีการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวเราเอง เช่น ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาตามสภาพการใช้ชีวิตของ คนเมืองตามความเป็นจริง ผู้คนใช้เวลาประมาณ 1 ใน 3 ของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน นั่นคือ คนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาการทำงานเฉลี่ย 35

ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ หรือเฉลี่ยวันละ 7 – 8 ชั่วโมงต่อวัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558ก) จากข้อมูลดังกล่าว หากผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีนโยบายคืนความสุขสู่ประชาชนเพื่อเพิ่มดัชนีความสุขในภาพรวมของคนไทย อาจจะต้องหันมาให้ความสนใจพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การต่างๆ เกิดความสุขใน การทำงาน ซึ่งนอกจากจะส่งผลรวมต่อดัชนีความสุขของประเทศแล้ว ยังส่งผลที่ดีต่อหน่วยงานและองค์การด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ได้มีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทขององค์การที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นการตอบสนองของพนักงานหรือบุคลากรที่เกิดจากจิตใจหรือความรู้สึกภายในซึ่งได้รับผลกระทบมาจากประสบการณ์ของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป (สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555) แต่จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและแนวทางต่างๆ นั้น จะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะมีลักษณะร่วมหรือคล้ายคลึงกัน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับการได้รับการยอมรับหรือการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งอาจอธิบายให้เห็นภาพได้ชัดเจนหากพิจารณาทฤษฎีความต้องการหรือแรงจูงใจของมาสโลว์อันมีแนวคิดหลักคือ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเรียงลำดับขั้นต่ำไปยัง ขั้นที่สูงกว่า คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตน โดยความต้องการทั้ง 5 ขั้นที่กล่าวมานี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นขั้นความต้องการเพื่อสร้างความสุขในชีวิตให้เกิดขึ้นกับตนเอง (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556)

จากการที่องค์การภาครัฐและเอกชนหลายแหล่งหันมาให้ความสนใจกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับพนักงานหรือบุคลากร เนื่องจากมโนคติที่เปลี่ยนไปของการมองพนักงานหรือบุคลากรจากต้นทุน (cost) เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าและนำพาองค์การให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน รวมถึงเป็นกุญแจสำคัญ (Key Success Factor) ในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (อัญญพร จันทร์ประไพภัทร, 2553) หลายองค์การจึงหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานหรือบุคลากร โดยการสร้างความสุขให้กับพนักงานหรือบุคลากร เช่น การกำหนดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและเงินรางวัลที่เหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานหรือบุคลากรมีพึงพอใจและความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก (ศศิธร เหล่าเท้งและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2557) ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานหรือบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลในเชิงลบให้แก่องค์การ (Duffy et al. 1998; Saari and Judge, 2004)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมซึ่งเป็นหนึ่งในองค์การภาครัฐในประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีประวัติการดำเนินงานทางด้านการศึกษากว่า 75 ปี และได้รับการจัดอันดับอยู่ในลำดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการผลิตครูที่มีคุณภาพ ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมสามารถสอบบรรจุครูได้มากที่สุดในประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมนั้นมีวัฒนธรรมองค์การในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของอธิการบดี

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

คนปัจจุบัน รองศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี ไชยศุภรากุล ในการสร้างบ้าน (มหาวิทยาลัย) ให้มีความสุขโดยได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม พัฒนาบุคลากร และจัดการสวัสดิการให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพ พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างในหลายสาขาวิชาชีพ เช่น พยาบาลและบุคลากรสาธารณสุข ข้าราชการครู พนักงานบริษัท เจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น (ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ, 2555) แต่ยังไม่มีการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับการที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีนโยบายในการสร้างมหาวิทยาลัยให้มีความสุข การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในครั้งนี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายว่ามีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการหรือไม่ เพื่อนำผลการเปรียบเทียบดังกล่าวประกอบการวางนโยบายเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างตรงประเด็น หรืออาจนำไปพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในการทำงานในบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการก้าวสู่องค์การแห่งสุขภาวะอย่างยั่งยืนต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและส่งผลให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษารวมถึงหน่วยงานที่กำกับดูแลได้พิจารณาและบรรจุประเด็นดังกล่าวเข้าไปในแผนยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมั่นคงและยั่งยืนจากภายในต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

3) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สมมติฐานของการวิจัย

1) ปัจจัยที่ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2) ปัจจัยที่ด้านครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3) ปัจจัยที่ด้านองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ รวมถึงระดับความสุขในการทำงาน โดยวิธีการคัดเลือกปัจจัยดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึกภายในของพนักงานหรือบุคลากรในองค์การที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลระหว่างการปฏิบัติงาน (สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555) ซึ่งมีบริบทต่างไปในแต่ละบุคคล เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จ บนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง และมีความคิดในเชิงบวกกับสิ่งที่กระทำกับผลที่เกิดขึ้น มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอง ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น (ศูนย์สุขภาวะทางจิต, 2555) นอกจากนี้ ยังหมายถึงภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงาน เช่น ความรื่นรมย์ในขณะปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานและบุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์การตั้งเป้าหมายไว้ (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ที่เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ในองค์การ เช่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การ

ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความสุขในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือบุคลากร โดย Diener et al. (2009) กล่าวว่า หากคนมีความสุขในการกระทำใดๆ จะส่งผลให้การกระทำนั้นๆ ประสบผลสำเร็จในผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งความสุขดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลหรือพนักงานเกิดการพัฒนาและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังส่งผลให้ระดับความสำเร็จในการกระทำต่างๆ สูงขึ้นด้วยเช่นกัน รวมถึงผลการวิจัยของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยจะส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้นั่นเอง

งานวิจัยนี้ได้คัดเลือกและสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากงานวิจัยต่างๆ ข้างต้น และสรุปเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) ความสุขส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจในงาน และ3) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (ในขณะปฏิบัติงาน)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยและบทความวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากร ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรตามบริบทที่เหมาะสมและสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย โดยรายมีรายละเอียดดังนี้

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรตามบริบทที่เหมาะสมจากงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2555) ถึงปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลผ่านพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ โดยทัศนา ทองภักดี (2551) ได้แบ่งประเภทบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ 1) บุคลิกภาพแบบ เอ คือ มีบุคลิกที่ชอบการแข่งขัน กระตือรือร้น ชอบความรวดเร็ว มาตรฐานการทำงานสูง ชอบการเป็นผู้นำ เป็นต้น และ 2) บุคลิกภาพแบบ บี คือ มีบุคลิกที่เยือกเย็น มีความอดทน แต่ไม่ชอบการแข่งขัน ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ใดๆ ในการทำงาน ไม่ชอบเป็นผู้นำ เป็นต้น 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความรู้สึกเฉพาะส่วนบุคคลที่มีต่อการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยบุคคลจะพิจารณาและกำหนดเป้าหมายที่ตนเองจะทำได้สำเร็จหรือท้าทายความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความพยายาม อดทน รับผิดชอบ อันจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิในความสำเร็จนั้นๆ (ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ, 2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546; ลักษมี สุดดี, 2555)

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

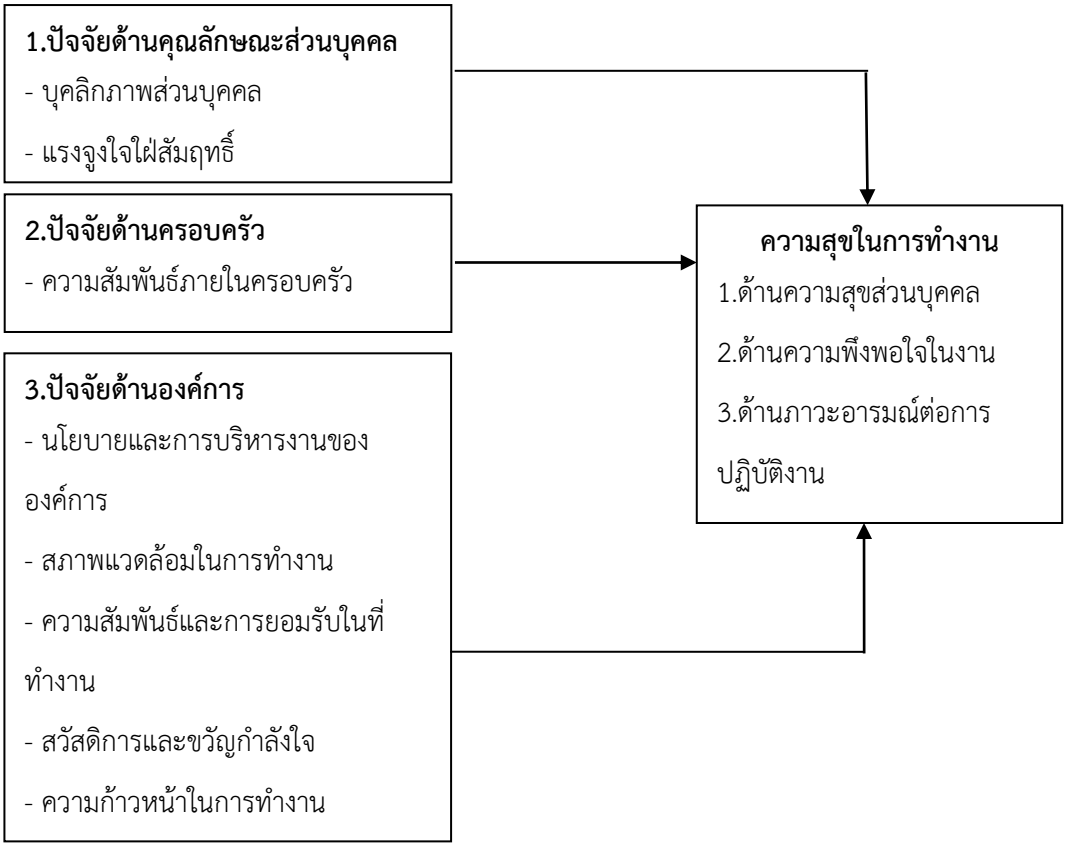
ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมจากงานวิจัยของ ชลิฎฐา พรหมประเสริฐ และมานพ ชูนิล (2556) และ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ถึงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น การพูดคุยกันภายในครอบครัว ความเป็นห่วงเป็นใยต่อกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้พนักงาน ลดความตึงเครียดในการใช้ชีวิต และส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์ (2557) พบว่า ปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวนั่นเอง

2.3 ปัจจัยด้านองค์การ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมจากงานวิจัยของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยต่างๆ มากมายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยทางด้านองค์การนั้นสามารถสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร คือ องค์การมีความชัดเจนในการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่มีความชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม อันจะส่งผลให้ภาพรวมในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่างๆ ที่เหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมและสภาพในการทำงาน คือ องค์การมีการจัดระเบียบพื้นที่ให้เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงการดูแลรักษาสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน 3) สัมพันธภาพในองค์การ คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นทีม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการคือ เงินเดือน

ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสม 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเหมาะสม มีการให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายงานและการให้โอกาสไปอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้จะส่งให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน อันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) และ ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2555)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษานี้ครั้งนี้ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 396 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กันยายน 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 200 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจัดเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2558 – 20 พฤศจิกายน 2558

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Questionnaire) และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามให้เลือกตอบโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal Scale) และส่วนที่ 2 - 5 ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นคำถามปลายปิดแบบอันตรภาค (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และระดับ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดแบบสอบถามต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ย จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามแสดงปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 28 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามแสดงปัจจัยด้านองค์การ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จำนวน 5 ข้อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อปัจจัยด้านสัมพันธภาพและการยอมรับในที่ทำงาน จำนวน 7 ข้อปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามแสดงความสุขในการทำงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความสุขส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อความพึงพอใจในงาน จำนวน 6 ข้อ และภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยทุกข้อนั้นมีค่า IOC มากกว่า 0.80

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลอง (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbrach's Alpha Coefficien) ได้เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. เก็บข้อมูลจนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบ 200 ชุด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2558 – 20 พฤศจิกายน 2558
4. วิเคราะห์ผลแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงบรรยาย โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลตามความหมายค่าเฉลี่ย (Fisher, 1958 อ้างถึงในชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2543) ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยค่าสถิติแบบถดถอยพหุคูณ และใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยตัวแปรอิสระได้แก่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X_1), ปัจจัยด้านครอบครัว (X_2) และปัจจัยด้านองค์การ (X_3) ตัวแปรตาม (Y) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าส่วนมาก เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 อายุ มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 49.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ร้อยละ 61.50 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 70 สถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 66 ระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.50 ประสบการณ์การทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีประสบการณ์ 1 – 5 ปี ร้อยละ 41.50 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 49.50

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาพรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ร้อยละ 67.20 (R^2 = 0.672) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ มีตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.610 0.310 และ 0.109 ตามลำดับซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.291	.199	-	1.465	.145*
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X1)	.332	.051	.310	6.551	.000*
ปัจจัยด้านครอบครัว (X2)	.098	.041	.109	2.393	.018*
ปัจจัยด้านองค์การ (X3)	.473	.034	.610	13.921	.000*
*มีนัยสำคัญที่ 0.05	R = .820	R Square = 0.672		Adjusted R Square = 0.677	
	Std. Error of Estimate = 0.246			Durbin-Watson = 1.799	
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{y}$ = 0.291 + 0.310X1 + 0.109X2 + 0.610X3					

3. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวแปร	ปัจจัยส่วนบุคคล (X1)	ปัจจัยด้านครอบครัว (X2)	ปัจจัยด้านองค์การ (X3)	ความสุขในการทำงาน (Y)
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (X1)	-	.433*	.350*	.571*
ปัจจัยด้านครอบครัว (X2)		-	.227*	.382*
ปัจจัยด้านองค์การ (X3)			-	.744*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.71, S.D. = .420) โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสุขด้านความพึงพอใจในงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.86 S.D. = .529) รองลงมาคือความสุขด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.67, S.D. = .402) และความสุขด้านความสุขส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.60, S.D. = .585) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (Y)	**3.71**	**.420**	**มาก**
- ด้านความสุขส่วนบุคคล	3.60	.585	มาก
- ด้านความพึงพอใจในงาน	3.86	.529	มาก
- ด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน	3.67	.402	มาก

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (X1) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านครอบครัว (X2) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การ (X3) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ภาพรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ร้อยละ 67.20

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (X1) ปัจจัยด้านครอบครัว (X2) และปัจจัยด้านองค์การ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลิกภาพส่วนบุคคลและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาจสืบเนื่องจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะและความรู้สึกต่อการทำงานในเชิงบวก เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมถึงรู้สึกมีความสุขสนุกกับงานที่ทำจะส่งผลให้บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุข ไม่เบื่อหน่ายและพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำและ ปภาดา น้อยยางคำ (2555) ที่พบว่า บุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาจสืบเนื่องจากคนไทยนั้นครอบครัวถือว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในทุกด้าน รวมถึงการทำงานด้วยเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาและความตึงเครียดในที่ทำงานหากได้รับกำลังใจและคำปรึกษาจากคนในครอบครัวจะส่งผลให้ความรู้สึกของบุคลากรผ่อนคลายและบรรเทาลง และหากบุคคลในครอบครัวภาคภูมิในกับงานของบุคลากรจะส่งผลให้ตัวบุคลากรนั้นเกิดความตั้งใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์ (2557) ที่พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) และชลิฏฐา พรหมประเสริฐ และมานพ ชูนิล (2556) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3. จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์การ พบว่า สัมพันธภาพและการยอมรับในที่ทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นั่นคือหากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับเป็นส่วน

หนึ่งขององค์การ ได้รับการยกย่องตามสมควร ได้รับสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงานที่เพียงพอ บุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นคง พึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัย ทางสถิติที่ระดับ0.01ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความต่อสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่เกิดจากบุคลากรขาดการรับรู้และความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีนโยบายในการสร้างความสุข และมีการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง แต่อาจจะยังมีการถ่ายทอดหรือประชาสัมพันธ์ไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรรับรู้ไม่ทั่วถึงและไม่เห็นความสำคัญดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหากได้รับการสนับสนุนจากองค์การทั้งเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้ค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่เหมาะสม การสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และการสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2555) ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยด้านรายได้และสัมพันธ์ภาพในครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยมีความสุขด้านความพึงพอใจในงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน และด้านความสุขส่วนบุคคล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกพึงพอใจ รักผูกพัน และภูมิใจกับงานที่ทำ โดยมีสภาวะอารมณ์ในการทำงานในเชิงบวก เช่น ควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ดี กระตือรือร้น ทุ่มเทและเอาใจใส่ในงาน รวมถึงมีความภูมิใจและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการลดภาวะหรือความเสี่ยงต่อการเกิดแรงกดดันภายในองค์กรและลดอัตราการลาออกซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรทั้งสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐอื่น ๆ และภาคเอกชนได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงระดับบริหารเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนหรือเป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างครอบคลุม โดยอาจศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยในเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งจากภายในได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลิฎฐา พรหมประเสริฐ. (2556). “สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบขนส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 32,3 (พฤษภาคม – มิถุนายน): 54 – 69.

ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ. (2555). “รายงานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” งานวิจัยงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). “แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน.” วิทยานิพนธ์นี้วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทัศนา ทองภักดี. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.” รายงานการวิจัยฉบับที่ 112 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ.” **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ** 4,2 (เมษายน – มิถุนายน 2557).

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัวมหาวิทยาลัยมหิดล.

มาสเตอร์โพลล์. (2558). **การวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ความสุขมวลรวม (GDH) ของประชาชน เดือนสิงหาคม 2558: กรณีศึกษาตัวอย่างแกนนำชุมชนทั่วประเทศ**. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2558. เข้าถึงได้จาก https://masterpoll.wordpress.com

ลักษมี สุดดี. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย.

ศูนย์สุขภาวะทางจิต. (2555). **ความสุขคืออะไร**. ศูนย์สุขภาพทางจิต คณะจิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.chulawellness.com

ศศิธร เหล่าเท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). “อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** 7,2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 988 – 1006.

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง.” **An online journal of Education** 6,1: 2563-2577.

สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** 6,2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 541 – 551

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักสูตร เอ็ม เอ ไอ.” ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). “รายงานสรุปผลที่สำคัญการตรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย กรกฎาคม พ.ศ. 2558.” สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558ก). **สรุปผลการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร(เดือนมิถุนายนพ.ศ. 2558)**. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2558.เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-1.html.

อัญญพร จันทร์ประไพภัทร. (2553). “การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในประเทศไทย.” การศึกษาอิสระบัญชีมหาบัณฑิต (การบัญชีธุรกิจและบูรณาการ). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Duffy K. Michell, Shaw D. Jason, Ganster C. Daniel. (1998). “Positive Affectivity and Negative outcomes: The Rold of tenure and job satisfaction.” **Journal of applied psychology** 6,83: 950 - 959.

Diener, E., kesebir, P., and Tov, W. (2009). **Handbook of individual differences in social behavior**. New York, NY: Guilford: 174 – 160.

Saari, Lise M. and Judge, Timothy A.. (2004). “EMPLOYEE ATTITUDES AND JOB SATISFACTION**.**” **Human Resource Managemen**t: **Wiley InterScience** 4,43 (Winter): 395–407.