

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Factors Affecting Happiness at Work of the Supporting Staff in Higher Educational Institutions of Songkhla Rajabhat University

พิชยदनย์ ชายมะ Pitchayadon Chaima¹

จัทมานณี ตระกุลทุตา Jutamane Trakulmututa²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 163 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน และความสุข 8 ประการสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี และค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น คือด้านการผ่อนคลาย 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ความสุข 8 ประการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลาครินทร์

E – mail: pitchayadon.ch@skru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E – mail: jutamane.t@psu.ac.th

Abstract

This research, Factors Affecting Happiness at Work of the Supporting Staff in Higher Educational Institutions of Songkhla Rajabhat University, aimed at (1) studying the level of happiness at work of the supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University, (2) comparing happiness at work classified by the personal factors of supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University, and (3) studying the operational factors affecting happiness at work of supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University. The sampling participants on this quantitative research were 163 of supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University. Moreover, this research used stratified random sampling. The research tool was a questionnaire to measure performance factors, happiness at work, and 8 happiness factors (HAPPY 8). The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis.

The study found that the level of happiness at work of supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University and the overall 8 happiness factors were in the happy level (Happy). The happiness level of **gaining knowledge** was higher than other aspects, followed by **good family**. However, the lowest level of happiness was the factor of **relaxation**. There was a statistical significance at the 0.01 level for the operational factors affecting the happiness at work of supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University. Considering individually, it was found that the item with a higher level of opinion than the others was the relationship factor, and the item with the lowest level of opinion was the factor of acceptance.

Keywords: Happiness at work, Happy 8, factors affecting happiness at work.

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าบุคคลนั้นจะยากดีมีเงิน หรือไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีคำอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญาศาสนา เศรษฐศาสตร์ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง อธิคุณ สันธนาปัญญา (2558) ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญ

ต่ออารมณ์และผลที่ตามมาจากการมีความสุขซึ่งมักจะเป็นผลในทางที่ดี ราชบัณฑิตยสถาน (2542) “สุข (Happiness)” คือ ความสบายกาย สบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่น ๆ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข โดยที่ “ความอยู่ดีมีสุข (Well – Being)” หมายถึง ความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต เป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขโดยทั่วไปจึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริงและทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552)

ปัจจุบันหลาย ๆ หน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนได้ให้ความสำคัญและความสนใจในเรื่องของการให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเห็นได้จากการสนับสนุนสุขภาวะองค์กรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้จัดทำกรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข 8 ประการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) และด้านสังคมดี (Happy Society) เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้สู่สากล และมีพันธกิจที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยกัน 8 พันธกิจ ดังนี้ 1) ผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพครู 2) จัดการศึกษาที่หลากหลาย ผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีคุณภาพและคุณธรรมและสามารถแข่งขันได้ 3) วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างสมองค์ความรู้ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น 4) บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งบนฐานของการมีส่วนร่วม 5) ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระบรมราโชบายและแนวพระราชดำริ 6) ส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการและภาพลักษณ์องค์กร 8) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเข้าสู่สากล การดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้นั้นมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีบุคลากร

สายสนับสนุนที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ที่ตัวเองจะต้องรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลามีบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประจำตามสัญญา เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทำตามขอบเขต ลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548) ในการดำเนินการกิจกรรม รวมทั้งโครงการต่าง ๆ บุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือปีงบประมาณนั้น ๆ และจะต้องเบิกจ่ายให้ทันกับปีงบประมาณนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน อีกทั้งความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของบุคลากรแต่ละประเภท ภาระงานของแต่ละบุคคล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา รอบการประเมิน 6 เดือน

จากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านมหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรจำกัด จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรลดลงจากรัฐบาลซึ่งไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และมีจำนวนนักศึกษาที่ต้องการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก หรือกระแสสังคม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงเริ่มเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามา มีบทบาทในการบริหารงาน สนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และนำซอฟต์แวร์ ที่พัฒนามาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน อีกทั้งการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐจากส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรัฐบาลมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐและมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ที่กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาปรับลดบทบาท ภารกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเกิดสภาวะเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานที่นอกเหนือจากงานประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงานและส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำให้

บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) นำประโยชน์จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อไปปรับนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข
- 2) เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และกำหนดนโยบายในการบริหารในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener (2009, อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์, 2547) ได้อธิบายถึงปัจจัยองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ความประเมินเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยแตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตน เป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งที่รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอในขณะที่งานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสอบถามความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003, อ้างถึงใน ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) โดยอธิบายว่าความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดย การยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และมีองค์ประกอบของความสุข อยู่ 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่ บุคลากรมาช่วยกันทำงานให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเกิดมิตรภาพอันดีระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ระบุว่าตนเองมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่ตน องค์กรประกอบของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงานรู้สึก สนุกสนานในงานที่ได้ทำและรู้สึกภูมิใจต่องาน

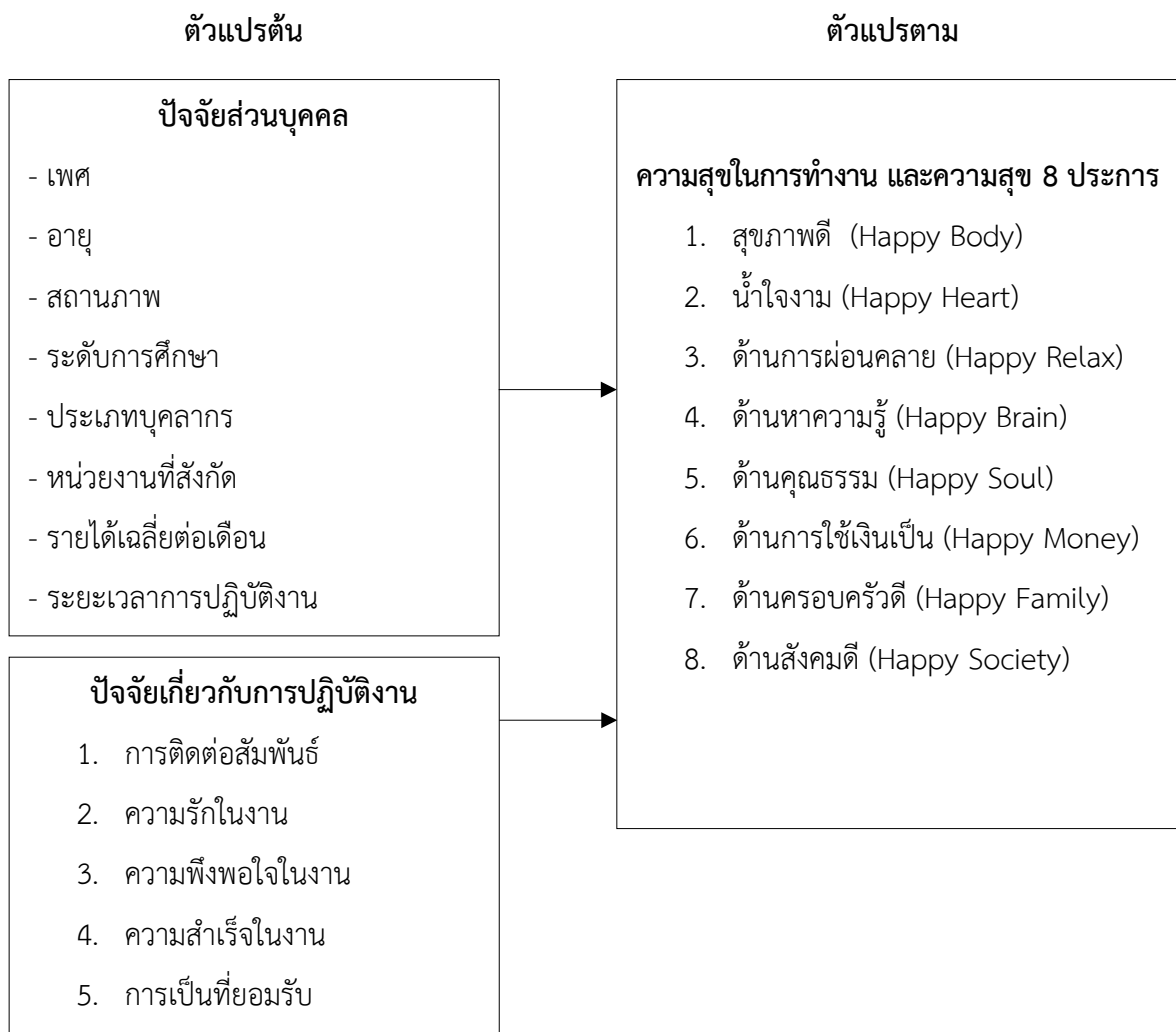
3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายสำเร็จจนรู้สึกว่าชีวิตตนเองนั้นมีคุณค่า

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับที่ดี และได้รับความไว้วางใจเพื่อให้ได้ทำงานมีความสุขเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

Herzberg (1959, อ้างถึงใน อัครี หล่อเหลี่ยม, 2555) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกัน

ออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 163 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามการวัดระดับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) (1932) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจและปรับปรุงจากความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 8 ด้านประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) มีจำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน แบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.912 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.39	0.57	มากที่สุด	1
2. ปัจจัยด้านความรักในงาน	4.33	0.51	มากที่สุด	2
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจงาน	4.28	0.47	มากที่สุด	4
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	4.32	0.39	มากที่สุด	3
5. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.18	0.56	มาก	5
รวม	4.30	0.42	มากที่สุด	

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56)

ตาราง 2 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ความสุขในการทำงาน	ค่าระดับความสุข	ผล	อันดับ
1. ด้านสุขภาพดี	72.24	มีความสุข (Happy)	7
2. ด้านน้ำใจงาม	75.74	มีความสุขมาก (Very Happy)	3
3. ด้านการผ่อนคลาย	69.34	มีความสุข (Happy)	8
4. ด้านหาความรู้	78.20	มีความสุขมาก (Very Happy)	1
5. ด้านคุณธรรม	73.76	ความสุข (Happy)	4
6. ด้านการใช้เงินเป็น	73.61	ความสุข (Happy)	5
7. ด้านครอบครัวดี	76.97	มีความสุขมาก (Very Happy)	2
8. ด้านสังคมดี	72.80	มีความสุข (Happy)	6
รวม	74.08	มีความสุข (Happy)	

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80 โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขมากที่สุด เท่ากับ 78.20 รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ค่าระดับ

ความสุขเท่ากับ 76.97 และ 75.74 ตามลำดับ และระดับความสุขด้านการผ่อนคลาย มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด ค่าระดับความสุขเท่ากับ 69.34 ตามด้วยความสุขด้านสุขภาพดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.24 ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามเพศ				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.895	2	.447	3.966	.021*
	ภายในกลุ่ม	18.051	160	.113		

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .021) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย	หญิง	เพศอื่น ๆ
\bar{X}	3.62	3.72	3.90
ชาย	-	.103	.278*
หญิง	3.72	-	.175
เพศอื่น ๆ	3.90		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามเพศ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีเพศชายกับเพศอื่น ๆ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเพศอื่น ๆ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ มากกว่าเพศชาย

*ตาราง 5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัย
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ*

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.755	0.275		10.032	0.000*
การติดต่อสัมพันธ์	-0.191	0.064	-0.320	-2.995	0.003*
ความรักในงาน	0.202	0.082	0.302	2.459	0.015*
ความพึงพอใจในงาน	0.422	0.094	0.574	4.475	0.000*
ความสำเร็จในงาน	-0.042	0.139	-0.047	-0.300	0.765
การเป็นที่ยอมรับ	-0.171	0.072	-0.280	-2.379	0.019*

R = 0.468, R² = 0.219, Adjusted R Square = 0.195, F = 8.828, Sig. = .000

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
และมีความสุข 8 ประการ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานและความพึงพอใจในงานการเป็น
ที่ยอมรับ ได้ร้อยละ 21.90 (R² = 0.219) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน
สถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมี
ความสุข (Happy) คิดเป็นร้อยละ 74.08 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้อง
กับนุรป่าซีย์ห์ กูนา (2562) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้อง
กับณมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า
บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับนฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ณัฐยา ศรีจันทร์ (2560) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ นิตยา จุ้ยนวล (2550) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องาน ของคนงานด้วยการเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กรเพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความ เป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้นซึ่งจะทำให้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกที่ชีวิตของตนมีคุณภาพแล้วยังช่วยลดแนวโน้ม ปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล. 19(2), 26-38.
- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). สืบค้น 12 ธันวาคม 2565, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิมิตรชัยแก้ว. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท แอปโพร์พรีนธ์ จำกัด.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัย). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. วารสารศิลปการวิชาการ. 9(2), 121-139.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี.
- นิตยา จุ้ยนวล. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตลาดบางคูวัด อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2555). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม บุ๊คส์ จำกัด.

สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2558). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/issue/view/16609/3933>

อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.