



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

พิชยदनย์ ชายมะ

**Pitchayadon Chaima**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration**

**Prince of Songkla University**

**2566**



## สารบัญ

หน้า

สารบัญ.....	(3)
รายการตาราง .....	(5)
รายการตาราง (ต่อ).....	(6)
รายการภาพประกอบ.....	(7)
บทคัดย่อ.....	(8)
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>(9)</b>
กิตติกรรมประกาศ.....	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย .....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	<b>9</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	9
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	10
2.3 ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	33
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	<b>34</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือในการวิจัย .....	36
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย.....</b>	<b>43</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงาน.....	55
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>69</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	73
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>76</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>80</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.....	81
ภาคผนวก ข ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (Item Objective Congruence: IOC).....	93
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	108
<b>ประวัติผู้เขียน .....</b>	<b>115</b>

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.....	35
2 ข้อคำถามในการวัดความสุข.....	38
3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข .....	38
4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	45
4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) .....	46
4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) .....	47
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน .....	49
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	50
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน .....	51
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจงาน.....	52
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน .....	53
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	54
11 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา .....	55
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	56
13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามเพศ.....	56
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	57
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ .....	58
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	58

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	59
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามประเภทบุคลากร .....	60
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	61
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	62
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ....	65
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ...	65
23 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับตัวแปร ตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ.....	66
24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา .....	67
25 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ .....	68

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และการสนองความพึงพอใจต่อความต้องการ.....	21
2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.....	30
3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เขียน	นายพิชยคนย์ ชายมะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 162 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน และความสุข 8 ประการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

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

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน ความสุข 8 ประการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน



<b>Minor Thesis</b>	Factors Affecting Happiness at Work of the Supporting Staff in Higher Educational Institutions of Songkhla Rajabhat University
<b>Author</b>	Mr. Pitchayadon Chaima
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Year</b>	2022

## 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 162 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.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตรีคุณมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารณา หลีกภัย ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ที่ได้อบรมสั่งสอนในหลายสาขาวิชา ทั้งด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต ตลอดถึงความเมตตา และกำลังใจที่มีให้ศิษย์ตลอดจนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยจิตใจกระทั่งประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณบุคลากรงานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำที่มีประโยชน์ตลอดมา

ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เพิ่มพูนความรู้ทางการศึกษาให้สูงขึ้น ตลอดจนได้อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังเป็นทุกสิ่งในชีวิตและกำลังใจที่ดีตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่ 30 ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา และนำไปพัฒนาต่อไป

พิชยคนย์ ชายมะ

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าบุคคลนั้นจะยากดีมีจน หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีคำอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง อริคุณ สันธนาปัญญา (2558) ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญต่ออารมณ์และผลที่ตามมาจากการมีความสุขซึ่งมักจะเป็นผลในทางที่ดี ราชบัณฑิตยสถาน (2542) “สุข (Happiness)” คือ ความสบายทางด้านร่างกาย และความสบายทางด้านจิตใจ มักใช้คู่กับคำอื่น ๆ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข โดยที่ “ความอยู่ดีมีสุข (Well – Being)” หมายถึง ความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการดำรงชีวิต 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 เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้สู่สากล และมีพันธกิจที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยกัน 8 พันธกิจ ดังนี้ 1) ผลิต พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐาน ของวิชาชีพครู 2) จัดการศึกษาที่หลากหลาย ผลิตบัณฑิต และพัฒนานุเคราะห์ในท้องถิ่นให้มี คุณภาพและคุณธรรมและสามารถแข่งขันได้ 3) วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างสมองค์ความรู้ ให้เป็น แหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น 4) บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง บนฐานของการมีส่วนร่วม 5) ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระบรมราโชบายและ แนวพระราชดำริ 6) ส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการและภาพลักษณ์องค์กร 8) เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันเพื่อเข้าสู่สากล การดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้นั้นมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มี ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ที่ตัวเองจะต้อง รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลามีบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประจำตามสัญญา เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถ แก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทำตามขอบเขต ลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรและ พัฒนางค์กรได้อย่างต่อเนื่อง สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548) ในการดำเนินการกิจกรรม รวมทั้งโครงการต่าง ๆ บุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือปีงบประมาณนั้น ๆ และจะต้อง เบิกจ่ายให้ทันกับปีงบประมาณนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน อีกทั้งความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของ บุคลากรแต่ละประเภท ภาระงานของแต่ละบุคคล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน และการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านมหาวิทยาลัย มีจำนวนบุคลากรจำกัด จำนวนอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรลดลงจากรัฐบาลซึ่งไม่เป็นไปตามแผน ที่วางไว้ และมีจำนวนนักศึกษาที่ต้องการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก หรือกระแสสังคมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงเริ่มเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน สนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และนำซอฟต์แวร์ที่พัฒนามาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน อีกทั้งการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรัฐบาลมีมาตรการปรับลดกำลังคนภาครัฐและมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ที่กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาปรับลดบทบาท ภารกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเกิดสถานะเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานที่นอกเหนือจากงานประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเที่ยงงานและส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์

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

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1) ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy)
- 2) บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

### 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญและประโยชน์ในการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) นำประโยชน์จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อไปปรับนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข
- 2) เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและกำหนดนโยบายในการบริหารในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 271 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละคณะ สำนัก สถาบัน และวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานประจำ

ตามสัญญา โดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 162 คน

**2. ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) และด้านสังคมดี (Happy Society)

**3. ขอบเขตด้านเวลา** ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2566

**4. ขอบเขตด้านพื้นที่** การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประกอบด้วย 7 คณะ 1 สถาบัน และ 4 สำนัก ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**มหาวิทยาลัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

**บุคลากรสายสนับสนุน** หมายถึง บุคลากรประเภท ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประจำ ตามสัญญา ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภททั่วไป และวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

**การติดต่อสัมพันธ์** หมายถึง การที่บุคลากรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง รับฟังให้คำปรึกษาเปิดเผยความรู้สึก ความคิดเห็นระหว่างกัน และมีสัมพันธ์ภาพดีต่อกัน

**ความรักในงาน** หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคลากร โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีความรู้สึกกว่าตนเองต้องทำให้ได้และยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

**ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ทำทายเป็นผลสำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามความต้องการ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าจากงานที่ทำมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน



**การเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง การได้รับความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดีในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

**ความสุขในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในสถานที่ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่มีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นและเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด การเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ได้แก่

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง สุขภาพกายและจิตใจแข็งแรง มาจากการที่รู้จักการใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุขเหมาะสมกับเพศและวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ และเหมาะสมด้านการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเกิดความเครียดก็ต้องหาวิธีการผ่อนคลายในปฏิบัติงาน และหาสมดุลในการใช้ชีวิต

4) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม เกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างยอมรับนำความสุขสู่องค์กร

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การที่สามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดี กล่าวคือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและความมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตดีขึ้น เมื่อครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคง

8) ด้านสังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองปฏิบัติงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อให้การศึกษายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ รวมทั้งได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### ความหมายของความสุขในการทำงาน

สุภัทรา เสือโกโสภา (2556, อ้างถึงใน นูร์ปาชียะ กุณา, 2562) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนปฏิบัติงานในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, อ้างถึงใน นูร์ปาชียะ กุณา, 2562) ความสุขของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ปฏิบัติงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจ การได้รับสวัสดิการที่ดี และการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปฏิบัติงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ตนทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

จรรยา ดาสา (2552) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกของตนเองที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener (2009, อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์, 2547) ได้อธิบายถึงปัจจัยองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ความประเมินเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมาย และความฝันของชีวิต สอดคล้องกับความ

เป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่ง ที่ตนเองรักและชอบพอกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ตนเองทำ อยู่ นั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็น สุขกับสิ่งทีี่รื่นรมย์หรือ สนุกสนานกับการปฏิบัติงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่ปฏิบัติงาน สรีรวิทยาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำอยู่

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งทีี่ ไม่ดีทีี่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ และเศร้าใจ เมื่อเห็นการกระทำทีี่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความ ต้องการของตนให้มีความสุข

นอกจากแนวคิดของ Diener ที่แสดงถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แล้วได้มีผู้ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่แตกต่างอีกคือ

Manion (2003, อ้างถึงใน ถิตรีทัศน์ พิมพ์ภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) โดยอธิบายว่าความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดย การยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากปฏิบัติงาน มีความผูกพัน และมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีองค์ประกอบของความสุขอยู่ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเกิด มิตรภาพอันดีระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ รับรู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของงาน มีความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกสนุกสนานในงานที่ได้ปฏิบัติ และรู้สึกมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายจนสำเร็จจนรู้สึกว่ามีคุณค่าต่องานและต่อองค์กร

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความน่าเชื่อถือ การยอมรับที่ดีจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก และทำท้ายความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน

Lockergnome (2006, อ้างถึงใน วิชัย อุตสาหจิต, 2556) อธิบายว่าวิธีในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวบุคลากรในองค์กรด้วยตัวบุคลากรเองนั้น จะช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงาน และสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาดได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนที่จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยก่อนที่จะเริ่มสร้างสุขให้กับลูกค้า องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กรก่อน โดยมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่บุคลากรนั้นสามารถสร้างขึ้นมาได้ ดังนี้

1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละบุคคลที่เลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

2) ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) มีความซาบซึ้งต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลรอบข้าง

3) การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นให้ผ่านไปและสร้างความรู้สึกที่สงบให้เข้าไปแทนที่เพื่อที่จะนำไปสู่ความสงบที่ลึกซึ้ง

4) พัฒนาการพูดกับตนเอง (Improve your self – talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตนเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตนเอง การพูดให้กำลังใจตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตนเองมีความสุขได้

5) ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) คือ การคิดถึงสิ่งที่ตนเองชอบพูด หรือปฏิบัติ จะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขได้

6) สร้างความตื่นเต็น (Savor) เป็นการสร้างความรู้สึกระหว่างการรอคอยความสุขที่จะเกิดขึ้น โดยมีความรู้สึกตื่นเต็นก่อนที่ความสุขจะบังเกิด

7) การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่สามารถเลือกมองได้ โดยอาจจะมี การปรับเปลี่ยนรูปย่อหรือขยายให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์ได้

8) สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on Strengths) ความสุขนั้นเกิดความสามารถที่ชำนาญต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญและเสริมสร้างให้มีความชำนาญมากขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับความสุขแล้ว บุคลากรจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ แล้วจะก่อให้เกิดความสุขภายใต้ความภาคภูมิใจของตัวเอง

องค์กรแห่งความสุข คือ หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ พันธกิจของหน่วยงาน คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ราชบัณฑิตยสถาน (2542) องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนปฏิบัติงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่ขาดไม่ได้ คือ ความสุขของทุกคนเนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน ในองค์กร โดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีความสุขไว้ 8 ประการ ซึ่งตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรที่เน้นความสำคัญของคนปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทุกระดับที่ได้ปฏิบัติงานสถานที่ที่ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้างถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์แก่งแย่งชิงดีกัน ขาดความเอื้อเพื่อเกื้อหนุนกันสังคมนั้นย่อมที่จะเกิดความวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติ ร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่ เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2557) การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทำให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้นลดปัญหาการขาดงานและอัตราการลาออกของบุคลากรทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการสรรหา และการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรใหม่ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ดีขึ้นถือเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรและส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วย

ภัทรคนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในสถานที่ปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นแหล่งแห่งชีวิตที่มีความสุข ความสุขในสถานที่ปฏิบัติงาน (Happiness at Work) ของบุคลากรในองค์กรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้ ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักที่ได้รับผิดชอบ

วารางคณา คงศีล และธนสุวิทย์ ทับทิมรัช (2561) ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องานแล้ว ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะเป็นเช่นไร เมื่อมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถหากแต่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานได้อย่างดี แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ถ้าบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่จะรับรู้ถึงคุณค่าในงานนั้น หากองค์กรเน้นที่ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรควรเริ่มจากการที่บุคลากรในองค์กรเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กล่าวที่จะเผชิญกับความขัดแย้งหรือความท้าทาย ความรับผิดชอบโดยพิจารณาไตร่ตรองสถานการณ์ขององค์กรตามความเป็นจริงเพื่อค้นหาวิธีใหม่ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข ไม่ยึดติดกับวิธีการแบบเดิม และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตอย่างมั่นคง

ศศกมล รัตนวราหะ (2560) การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ รวมทั้งทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจจำนวน 4 ด้าน และปัจจัยอนามัยจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

#### 1) ปัจจัยจูงใจจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรควรเปิดโอกาสในการเติบโตของบุคลากรในหน่วยงานโดยกำหนด กฎเกณฑ์ และหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การเข้าร่วมการสัมมนา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเที่ยงตรง และยุติธรรม



1.2 ลักษณะงานกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และงานนั้นไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน กำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งปริมาณงานและเนื้องานที่มีความเหมาะสม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อให้บุคลากรรับรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมและมีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรผสมผสานความสนุกสนานเข้าไปในการปฏิบัติงานด้วยเพื่อให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

## 2) ปัจจัยอนามัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมด้านสันตนาการในลักษณะ Teamwork เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ดี รวมทั้งการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

2.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน องค์กรควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีสภาพพร้อมใช้งานและมีความทันสมัยกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน

2.3 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการให้ชัดเจนโดยมีการทบทวนสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความรู้ด้านการบริหารเงิน การออมเงิน รวมทั้งกองทุนที่เกี่ยวข้องกับการออมเงินของสถาบันการเงินต่าง ๆ

2.4 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสื่อสารผลประกอบการ ผลการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กร ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรนั้นมีความมั่นคง มีเสถียรภาพ

2.5 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงประกาศที่เกี่ยวข้อง และวิธีการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขที่จะปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดี ต่อองค์กรได้นั้นยังสามารถเกิดได้จากการเพิ่มแรงจูงใจโดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้รับในสิ่งที่ปรารถนาตรงตามความต้องการดังทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไรโดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัว วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็น 3 ส่วนคือ ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม และการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และการเพิ่มผลการปฏิบัติงานโดยแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ได้แก่

1) ด้านสุขสภาพดี (Happy Body) หมายถึง สุขภาพกายและจิตใจ แข็งแรง มาจากการที่รู้จักการใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุขเหมาะสมกับเพศและวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ และเหมาะสมด้านการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเกิดความเครียดก็ต้องหาวิธีการผ่อนคลายในปฏิบัติงาน และหาสมดุลในการใช้ชีวิต

4) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม เกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์

และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างย่อมนำความสุข  
สู่องค์กร

6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง การที่สามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดี กล่าวคือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและความมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตดีขึ้น เมื่อครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคง

8) ด้านสังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองปฏิบัติงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

จากแนวคิดทฤษฎีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดความสุข 8 ประการในที่ทำงานนำมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

### 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์

การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน การขาดทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลอาจทำให้ประสบความยุ่งยากและเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต เพราะการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น เป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งภาษาพูด และท่าทางซึ่งวิธีการนี้ส่งผลให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการแสดงออก ตลอดทั้งพัฒนาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Eric Berne (1935, อ้างถึงใน ปริญญา ปราชญานุพร, 2536) จิตแพทย์ชาวแคนาดา เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และได้ศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งทางจิตเวชและจิตวิทยาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จิตวิทยาว่าด้วยความสัมพันธ์ของมนุษย์ (The Psychology of Human Relationship) และวิธีการบำบัดรักษาทั้งเป็นกลุ่ม และรายบุคคล อิริค เบิร์น กล่าวว่า ทุกชีวิตมีคุณค่า มีความต้องการ มีภาวะตัวตน ซึ่งเป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพ มีทัศนะชีวิต ตลอดทั้งรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมแตกต่าง สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนถึงความ

ราบรื่นหรือความยุ่งยากในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการทำการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ในการให้คำปรึกษาและการบำบัดรักษานั้น จึงมีความจำเป็นต้องทราบเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคลิกภาพ โครงสร้างของบุคลิกภาพ การติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม ตลอดจนทัศนคติของแต่ละบุคคล

ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อิริค เบิร์น ได้อธิบายดังนี้

- 1) มนุษย์สามารถที่จะเข้าใจการกระทำในอดีต และการตัดสินใจของตนเองได้
- 2) มนุษย์สามารถเลือกหนทางชีวิตของตนเองเพื่อนำไปสู่ความเป็นตัวของตัวเอง
- 3) มนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนอุปนิสัยของตนเองได้

ส่วนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเพราะบุคคลมีสภาวะตัวตนไม่เหมาะสม มีความไม่เข้าใจตนเองและไม่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ตลอดทั้งประสบปัญหาต่าง ๆ ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ธรรมรงค์ ใจสมคม (2561) การปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะประสบผลสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ ความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถของตนเอง คือ เรารู้จักตนเอง อีกส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลรอบข้างไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เราจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ จิตวิทยาในการปฏิสัมพันธ์เข้าถึงจิตใจและสามารถโน้มน้าวใจให้เขาร่วมมือกับเราได้ก็ย่อมเป็นเรื่องง่ายในการที่จะขอความร่วมมือและแรงสนับสนุนจากคนเหล่านั้น

คนเราใช้เวลาสองในสามของชีวิตที่ติดต่อหรือสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นที่ปฏิบัติงาน ครอบครัว และสถานที่อื่น ๆ การติดต่อสัมพันธ์หรือที่เราเรียกกันว่าปฏิสัมพันธ์นั้นย่อมนำไปสู่บรรยากาศที่สำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ดีสามารถครองใจคนได้ ย่อมนำไปสู่บรรยากาศของความเป็นมิตร บรรยากาศของความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ถ้าปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานล้มเหลวย่อมนำไปสู่บรรยากาศที่เลวร้าย เต็มไปด้วยความทุกข์ ความอิจฉาริษยา ชิงดีชิงเด่น และหว่านกระแวงตลอดเวลา ความสุขจากการปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดขึ้น

ในชีวิตการปฏิบัติงานของตัวเราเองนั้น ตัวเราต้องการสิ่งสำคัญ ๆ อยู่ 2 ประการ คือ ความสำเร็จและความสุข ไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่

ความสำเร็จและความสุข นั้นคือตนเองจะต้องศึกษา “ผู้อื่น” คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่น สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางบวก วิธีนี้ที่จะเป็นหนทางในการก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกในการติดต่อซึ่งกันและกันกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการสนทนา การทักทาย การยิ้ม การโต้ตอบ การแสดงออกับปฏิกิริยา และท่าทางต่อกัน

การปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยสาระสำคัญอยู่ 2 วิธีคือ

1) การสื่อสารด้วยภาษา เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าวจนะภาษา เป็นการปฏิสัมพันธ์โดยใช้ภาษาพูดถ่ายทอดความรู้สึคนึกคิดข้อมูลต่าง ๆ ไปยังผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและนำไปสู่การทำตามที่ต้องการ

2) การสื่อสารโดยอากัปกิริยาท่าทาง หรือเรียกอีกอย่างคือ อวัจนะภาษา เช่น การปฏิสัมพันธ์โดยใช้น้ำเสียง สีตา ท่าทาง และอากัปกิริยาต่าง ๆ เพื่อสื่อความหมายไปยังผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

รูปแบบการปฏิสัมพันธ์มีหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น การปฏิสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์การสื่อสาร การสื่อความหมาย ปฏิสัมพันธ์โดยตัวบุคคล และการปฏิสัมพันธ์ทางบุคลิกภาพการแสดงออก

## 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรักในงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ปฏิบัติ

Zigarmi, Houson, and Diehl (2011, อ้างถึงใน ลิจิตา เฉลิมพล โยธิน, 2564) ความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรนั้น เริ่มแรกมีการพัฒนามาจากการศึกษาแนวคิดเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจุบันได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร โดยได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies ทำการวิจัยและสร้างต้นแบบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานตามคำจำกัดความว่าเป็นความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกรักเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลอันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานทางด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ 5 ประการ คือ

- 1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร
- 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก
- 3) ความตั้งใจในการเอาอุปสรรค
- 4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

Zigarani et al. (2011, อ้างถึงใน ฌัฐฐา วรรณสุข, 2563) ได้ศึกษาแนวคิดนี้ในปี 2006 ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดของความรักในงานที่ทำมาอย่างต่อเนื่องจนได้แนวคิดที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นสามารถนำเสนอคำนิยามตัวแบบปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ รวมถึงพฤติกรรมของคนที่มีความรักในงานที่ทำได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นแนวคิดที่มองความรักในงานที่ทำในเชิงบวก

Vallerand et al. (2003, อ้างถึงใน ฌัฐฐา วรรณสุข, 2563) อธิบายความรักในงานที่ทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และได้ให้นิยามของความรักในงานที่ทำว่าเป็นความไม่ย่อท้อ ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานทั้งทางด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต และการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ได้ปฏิบัติงาน 12 ปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors)

### 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจหรือความพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

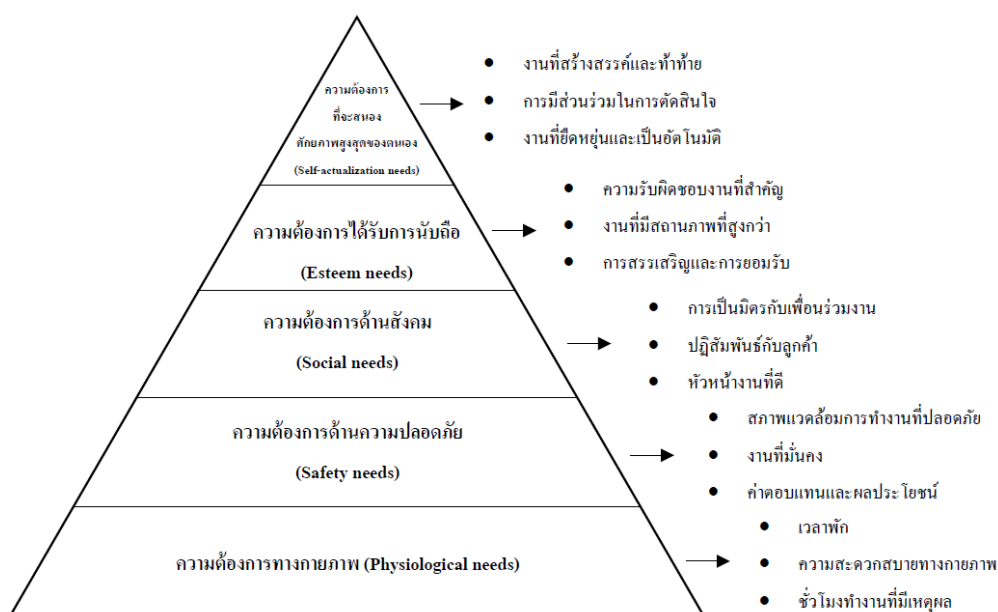
ซาโรจน์ โอปัททษ์ชีวิน (2555) ได้อธิบายว่าทฤษฎีที่มีการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาพฤติกรรมศาสตร์ คือ ทฤษฎีที่พัฒนาโดย อับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) ทฤษฎีนี้เน้นหลักการพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้

- 1) มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอยู่แล้ว ความต้องการที่ยังไม่ได้รับความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมมนุษย์

หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้วไม่ใช่ตัวจูงใจ (Man is a wanting animal whose needs depend on what he already has only needs not yet satisfied can influence behavior. In other words, a satisfied need in motivations.)

2) ความต้องการของมนุษย์มีการจัดตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ ชั้นๆ ที่มีความต้องการหนึ่งได้รับความพึงพอใจ ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นและเรียกร้องความพึงใจ (Man's needs are arranged in a hierarchy of importance. Once one need is satisfied, another emerges and demands and demands satisfaction.) มาสโลว์ ตั้งสมมติฐานและแบ่งความต้องการเป็น 5 ระดับ ซึ่งหมายถึง ลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ได้แก่

1) ความต้องการทางสรีระหรือกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานของร่างกายมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น เมื่อความต้องการด้านสรีระวิทยายังไม่ได้รับความพึงพอใจความต้องการอื่น ๆ จะใช้เป็นสิ่งจูงใจไม่ได้เลย ดังที่มาสโลว์ เน้นว่า “บุคคลผู้ที่ซึ่งขาดอาหาร ความปลอดภัย ความรัก และสรรเสริญ บุคคลนั้นจะแสวงหาอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด” (A person who is lacking food, Safety love and Esteem probable would hunger for food more strongly than for anything else)



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และการสนองความพึงพอใจ ที่มา: สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555) การจัดการและพฤติกรรมมองค์กร เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านสรีระได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ระดับความต้องการที่สูงกว่าจะมีความสำคัญ ความต้องการด้านความปลอดภัย รวมทั้งความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เรื่องสุขภาพ เรื่องความเสียหายทางเศรษฐกิจ และความไม่แน่นอนต่าง ๆ การให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการด้านนี้สัมพันธ์กับธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมและต้องการเพื่อน การที่ไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจในระดับนี้อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพจิต (Mental Health) ของบุคคลได้

4) ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยที่ตระหนักตัวเองมีความสำคัญต่อผู้อื่น (Self-esteem or self-respect) และความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าตัวเองมีความสำคัญ (actual esteem or respect from others) ความต้องการที่จะได้รับการนับถือจากผู้อื่นนั้น จำต้องเป็นความรู้สึกที่ตัวเองสมควรจะได้รับการยอมรับนั้น การได้รับความพึงพอใจต่อความต้องการนี้นำไปสู่ความมั่นใจตัวเอง (Self-confidence) และความภาคภูมิใจ (Prestige)

5) ความต้องการที่จะสนองศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization Needs) มาสโลว์ให้ความหมายความต้องการที่ว่า “ความปรารถนาที่จะเป็นให้ได้มากกว่า และมากกว่าในสิ่งที่บุคคลนั้นปรารถนา เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลจะสามารถเป็นได้” (Desire to become more and more what one is to become everything one is capable of becoming) คือ การที่บุคคลนั้นตระหนักว่าตัวเองมีความเชี่ยวชาญ และความสามารถอย่างหนึ่งเต็มที่ มาสโลว์ ตั้งข้อสมมติฐานว่า ความพึงพอใจต่อความต้องการนี้จะเป็นไปได้หลังจากที่บุคคลนั้นได้รับความพึงพอใจต่อความต้องการอื่น ๆ แล้วเท่านั้น นอกจากนี้ มาสโลว์ เสนอว่าการได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจต่อความต้องการนี้แล้วจะเป็นการเพิ่มความต้องการนี้ให้สูงขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการนี้แล้วเขาจะพึงพอใจได้มากขึ้น โดยการเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จนี้ให้มากขึ้น

นอกจากนั้น มาสโลว์ ได้แบ่ง 5 ลำดับความต้องการ เป็นระดับสูงกว่า (Higher levels) และระดับต่ำกว่า (Lower levels) ความต้องการด้านจิตวิทยาและความปลอดภัย พิจารณาว่าเป็นความต้องการระดับต่ำกว่า (Lower-order needs) ความต้องการด้านสังคม การนับถือและความต้องการที่จะสนองศักยภาพสูงสุดของตนเอง พิจารณาว่าเป็นความต้องการระดับสูงกว่า (Higher-order needs) ความแตกต่าง คือ ความต้องการระดับที่สูงกว่า ต้องได้รับการสนองความพึงพอใจจากภายใน ขณะที่ความต้องการระดับต่ำกว่าต้องได้รับการสนองความพึงพอใจจากภายนอก



วารุณี ภาชนนท์ (2551) ได้ศึกษาทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่างซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดตราบที่ยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป และถ้าความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

2) ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก

3) ความต้องการของมนุษย์นั้น เรียงลำดับขึ้นจากความต้องการระดับต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยมาสโลว์ ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในด้านของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย หรือเรียกว่าปัจจัยที่ 5 ของชีวิต ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อความต้องการของตนเองก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือด้านความมั่นคง (Security of Safe Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามความเหมาะสมแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความอบอุ่นใจ เช่น ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belonging Needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงคนในสังคม ซึ่งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเสมอ

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Self – Actualization) เป็นความต้องการให้คนอื่นได้ยกย่อง การนับหน้าถือตาในสังคม รวมถึงการให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ

ของตนเอง อยากเด่น อยากมีหน้ามีตาในสังคมรวมถึงได้รับการยกย่องความรู้ความสามารถ และเรื่องความสำเร็จ

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) เป็นความต้องการระดับขั้นสูงสุดของมนุษย์ ส่วนใหญ่แล้วจะมีความอยากจะเป็น อยากจะได้ อยากจะมีตามความคิดของตนหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตนเป็นอยู่ในขณะนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

จิตตินันท์ เศษะคุปต์ และคณะ (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นสภาวะการณ์ที่แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบการรับรู้จากสิ่งที่ได้รับจากการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการนั้น

ศรวานี แดงไสว (2556) กล่าวว่าโดยทั่วไปการประเมินความพึงพอใจมี 2 ด้านคือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการบริการ ซึ่งในด้านนี้เป็นความคิด ทศนคติที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อยู่ในรูปของนามธรรม การที่จะวัดว่าผู้บริโภคมีความพึงพอใจหรือไม่นั้นสามารถวัดได้โดยให้พวกเขาแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นเหล่านั้นต้องตรงกับสิ่งที่พวกเขารู้สึกจริงจึงจะสามารถวัดเป็นความรู้สึกพึงพอใจได้

ฉิรนุช นรินทร์ (2557) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ มีเจตคติ ทศนคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะมีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงาน หรือองค์กรได้ผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร

โสพิณ ปันกาญจนโต (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติ เป็นความรู้สึกดีที่ผู้รับบริการแสดงออกถึงความพึงพอใจในทิศทางบวก เมื่อได้รับบริการ หรือผลประโยชน์ในด้านจิตใจและวัตถุ และแสดงออกในทิศทางลบเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นภายใน ความพึงพอใจในการบริการคือความรู้สึกของอารมณ์ที่เป็นสุข ที่ได้รับจากการบริการทั้งด้านการจัดการที่ดี ความสะอาด การบริการที่เสมอภาค ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว

สมหมาย เปียถนอม (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจะเกิดความรู้สึกที่เป็นสุข และความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

นิตยา จุ้ยนวน (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความพึงพอใจในงานจะช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วยการเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กรเพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าคุณภาพแล้วยังช่วยลดแนวโน้ม ปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

Wilson (2008, อ้างถึงใน การรถไฟฟ้านครหลวงชนแห่งประเทศไทย, 2564) กล่าวว่า ความพึงพอใจของลูกค้านำไปสู่ความต้องการของลูกค้า ความจงรักภักดี คำแนะนำที่ดี และนำไปสู่การซื้อสินค้าซ้ำ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ คุณภาพของผลงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนแล้ว และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

จากความหมายของความพึงพอใจดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือทัศนคติของบุคคลที่เป็นผู้รับบริการ และได้รับการตอบสนองที่ตรงกับ ความคาดหวังหรือดีเกินกว่าความคาดหวังของบุคคล

## 2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการความสำเร็จในการทำงาน

McClelland (1953, อ้างถึงใน วัชรารักษ์ เจียรวาปี, 2558) เชื่อว่ามนุษย์มุ่งจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จจุล่งไป McClelland ได้สร้างแบบทดสอบเพื่อทำการแยกประเภทของมนุษย์ออกเป็นพวก ได้แก่ พวกที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Apperception Test (TAT) จะประกอบด้วยภาพต่าง ๆ ซึ่งภาพเหล่านี้จะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ให้แก่ผู้ทดสอบ โดยจะมีผู้บรรยายว่าภาพเหล่านั้นเกี่ยวกับสิ่งใด หรือคนในภาพนั้นมีความรู้สึกอย่างไร โดย McClelland (1953) ได้เก็บรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) ใ้รับการตอบสนองต่อผลงานนั้นทันทีเมื่อผลงานได้รับผลสำเร็จ เพื่อจะนำไปประเมินผล เพื่อเป็นผลงานความก้าวหน้า และวัดตามกฎเกณฑ์ที่บ่งชี้เฉพาะ

2) เมื่อได้รับผิดชอบแล้วก็จะทำสิ่งนั้นให้ประสบผลสำเร็จและมักมีความสนใจในงานนั้น ๆ มีการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic reward) โดยที่ผลงานนั้นควรน่าสนใจและมีความท้าทาย

3) เมื่อเลือกและมีจุดมุ่งหมายต่องานนั้นแล้ว เขาจะต้องปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จจุล่งไป โดยที่เขาอาจจะมีลักษณะเงียบไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่น เขารับรู้ถึงความสามารถของเขานั้นจริง ๆ แล้วมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน ไม่ใช่คิดไปเองว่าตัวเขามีความสามารถ มีแค่นั้นแค่นี้ เนื่องจากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงในความสำเร็จ มักจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดย McClelland ได้สร้างกลุ่มฝึกบุคคลเพื่อเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูงในกลุ่มนักบริหาร ซึ่งเขามีจุดมุ่งหมายดังนี้

1) สอนให้ผู้ร่วมงานรู้วิธีการคิด พุด และกระทำ คล้ายกับพวกที่มีแรงจูงใจสูงด้านความสำเร็จ

2) ให้ผู้ร่วมงานรู้จักตัวเองมากยิ่งขึ้นตามความเป็นจริง รู้จักความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

3) สร้างสรรค์ให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหวังของผู้อื่น ความสามารถ ความกลัว ความผิดพลาด ความล้มเหลว และความสำเร็จของผู้อื่นและตนเอง โดยให้บุคคลเหล่านี้มีประสบการณ์ทางอารมณ์ร่วมกัน McClelland ได้รับความสำเร็จในการสร้างกลุ่มฝึกฝนความสำเร็จให้นักบริหาร แต่ผลของการฝึกนี้ยังสามารถยืนยันได้ว่านักบริหารเหล่านี้มีแรงจูงใจในความสำเร็จจริงหรือไม่ หรืออาจเพราะเป็นเพียงตำแหน่งงานของพวกเขาเป็นตัวกำหนดข้อผิดพลาดของทฤษฎีนี้ กล่าวคือ การตีความข้อมูลจากการได้พุดคุยและบรรยายภาพ

ของผู้เข้ารับการทดสอบ การตีความข้อมูลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของผู้ตีความจะนั้นแล้ว ผู้ทดสอบจะมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำก็ขึ้นอยู่กับคำบรรยายของตนเองสอดคล้องกับความคิดความเชื่อของผู้ตีความทางใดทางหนึ่ง

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นสิ่งธรรมดาที่ทุกคนจะประสบพบเจอ โดยธรรมชาติแล้วบุคคลปรารถนาความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จของแต่ละบุคคลมีความหมายแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ การตั้งจุดมุ่งหมายของตน หากบุคคลวางแผนชีวิตหรือหวังในสิ่งที่ไกลเกินรู้ความสามารถของตนเองบุคคลย่อมประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตามความล้มเหลวไม่ใช่สิ่งไม่ดีเสมอไป การที่บุคคลประสบความสำเร็จไม่ได้หมายความว่าเขาจะล้มเหลวตลอดไป ถ้าหากบุคคลยอมรับความล้มเหลวโดยปราศจากอคติ และพิจารณาสาเหตุของความล้มเหลวเพื่อหาแนวทางแก้ไข นำข้อบกพร่องนั้นไปปรับปรุงพัฒนา ก็จะได้แนวทางในการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จได้

การพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นมีหลักเบื้องต้นว่าเราจะต้องสำรวจตนเองเสียก่อนว่าเรามีคุณสมบัติหรือข้อบกพร่องอย่างไร สุขภาพเป็นอย่างไร อย่างน้อยก็ต้องรู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมและผลงานของตนเองว่ามีจุดเด่น จุดอ่อน จุดข้อบกพร่อง รวมทั้งอุปสรรคหรือข้อจำกัดอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจะทราบข้อบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงตนเอง บัณฑิตต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จที่นำมาประกอบ การพิจารณา 4 ประการคือ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน เรียกว่า “เก่งงาน”: มีความรู้ความชำนาญในงานนั้น มีความรับผิดชอบทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ถูกต้อง เป็นผู้มี ความอดทน และมองการณ์ไกล

2) ความสามารถในการเข้ากับบุคคล เรียกว่า “เก่งคน”: มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น การปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อม การปรับเปลี่ยน พัฒนาบุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้ตนเองเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของผู้อื่นทำตัวให้เป็นที่ต้องใจผู้อื่น

3) ความสามารถในด้านความคิด เรียกว่า “เก่งคิด”: มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีความคิดกว้างไกลและมองการณ์ไกล

4) ความสามารถในการดำเนินชีวิต เรียกว่า “เก่งดำเนินชีวิต”: มีความฉลาดในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การรักษาสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รู้จักการบริหารการเงินและการบริหารเวลา สร้างระบบความเป็นอยู่ของครอบครัวอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ จะต้องรู้จักพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา อย่างน้อยก็มีความเก่ง 4 เก่ง

### 2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ

**การเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง การได้รับความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับอาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย การแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

Abraham Maslow (1947, อ้างถึงใน สาโรช โอปัททชัยวิน, 2555) เสนอทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับขั้น โดยลำดับขั้นที่ 4 ได้อธิบายความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่นด้วย

## 2.3 ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (Songkhla Rajabhat University) สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2462 โรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑล และเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่รัชกาลที่ 9 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “ราชภัฏ” แทนชื่อวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ทำให้วิทยาลัยครูสงขลาเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสงขลา” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา สถาบันราชภัฏสงขลาได้มีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับจนสามารถเปิดสอนถึงระดับบัณฑิตศึกษาได้ในปี พ.ศ. 2544 และเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 จึงได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา” ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 160 หมู่ที่ 4

ถนนกาญจนวนิช ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา และได้ขยายพื้นที่จัดการศึกษานอกที่ตั้ง ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล ตั้งอยู่ ณ ตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูล

### ปรัชญา และค่านิยมองค์กร

#### ปรัชญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา : สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

#### ค่านิยมองค์กร

S = Skill

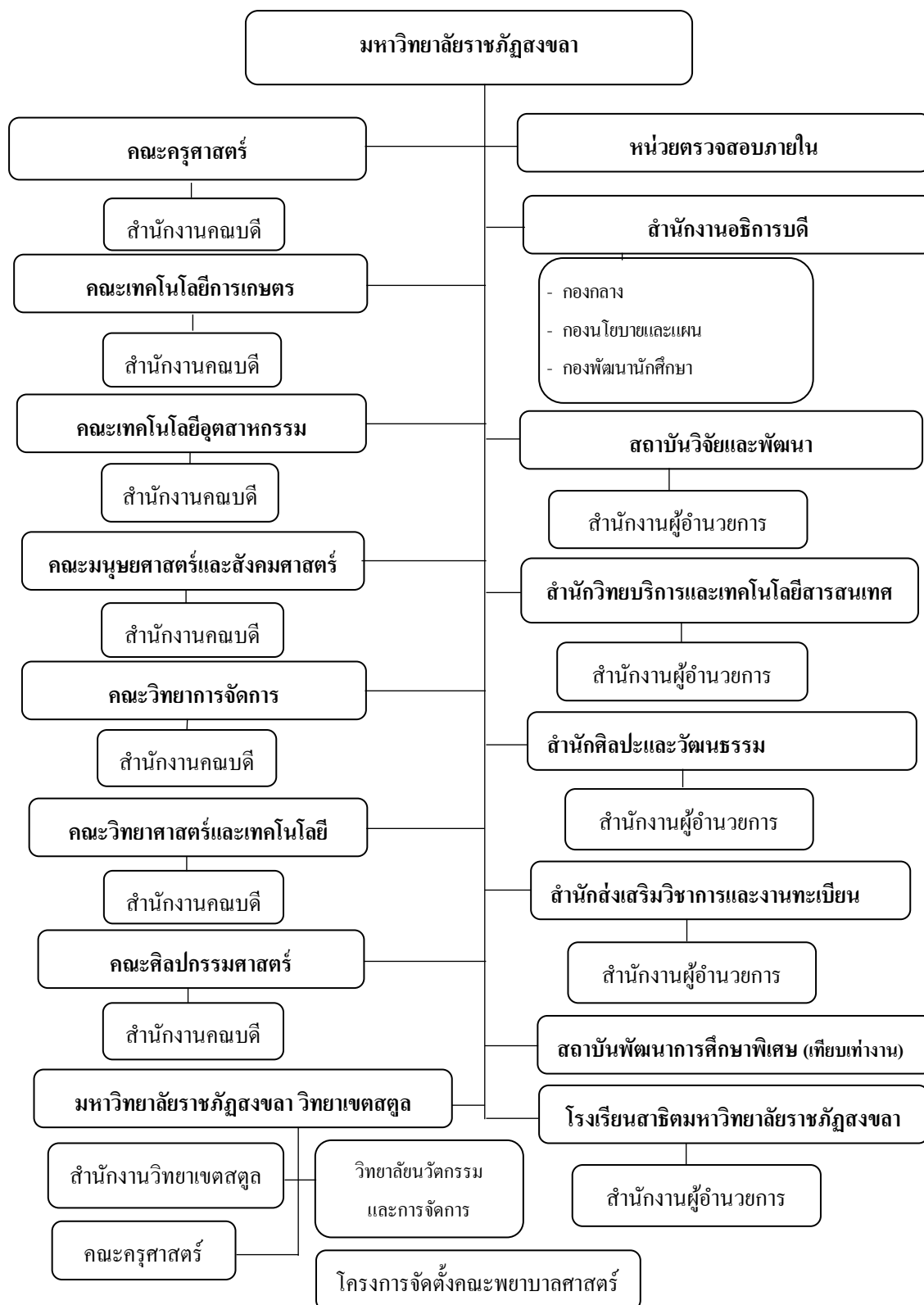
K = Knowledge

R = Responsibility

U = Unity

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อผลิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในวิชาชีพครู และเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา
- 2) เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 3) เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้จากการวิจัยและเชื่อมยุทธศาสตร์สู่สากลให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 4) เพื่อบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากฐานการวิจัยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- 5) เพื่อส่งเสริม สืบสาน สร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อให้เกิดความสำนึก ความภาคภูมิใจ รักและผูกพันในท้องถิ่นและประเทศชาติ
- 6) เพื่อส่งเสริมและสืบสานพระบรมราโชบายและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 7) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการกิจได้อย่างมีคุณภาพ



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2565)



## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการปฏิบัติงาน

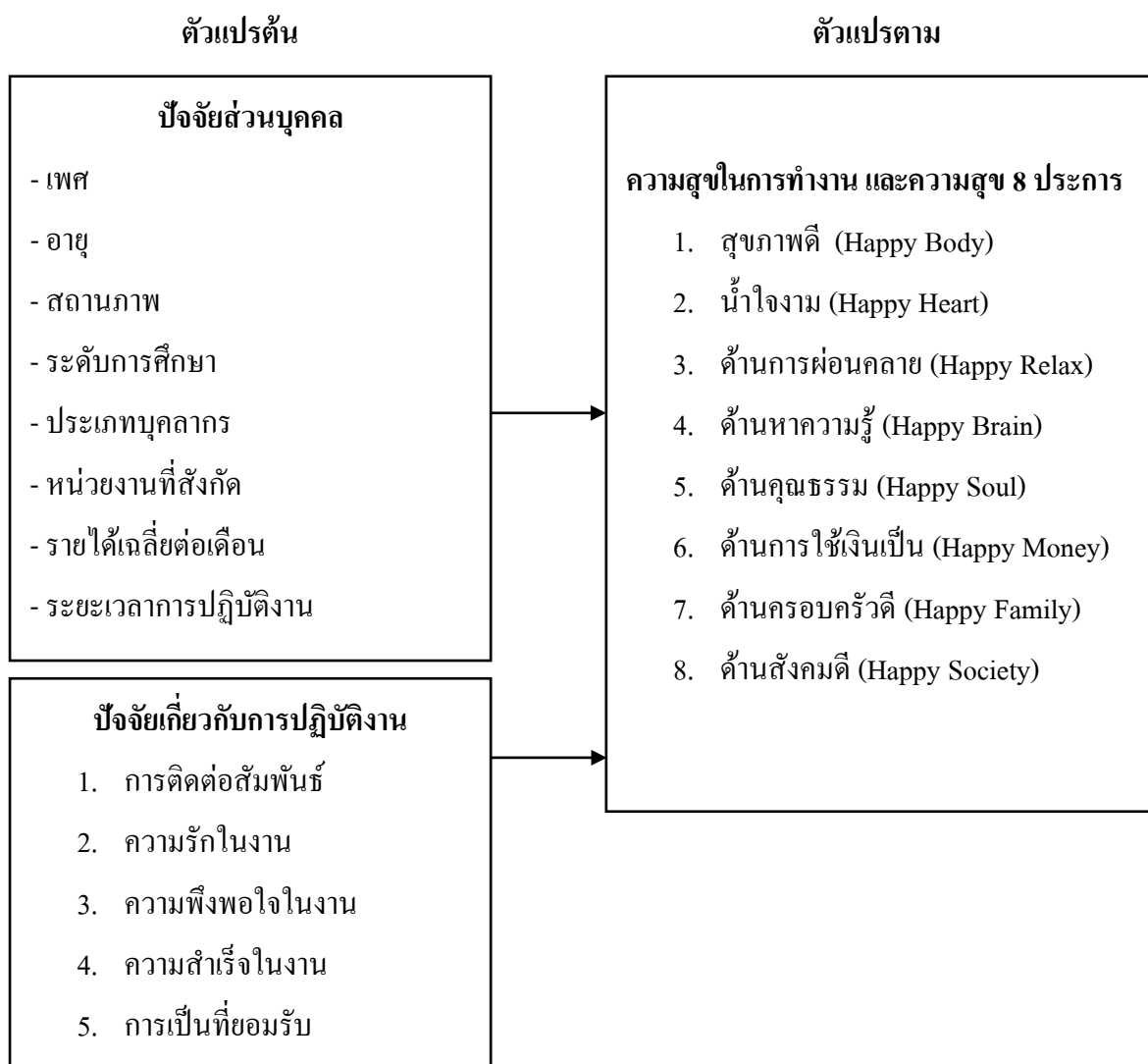
ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงานด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและความสนุกกับงานที่ทำ กับด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ปัจจัยขององค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัวรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแล ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและ

การทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความความสัมพันธ์กับความ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี อโต้ มาสเตอร์ จำกัด

นางสาวพิมพ์สิริ โตกะคุณะ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานขาย  
ปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ การได้บรรลุ  
เป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ อาทิเช่น ด้านการศึกษา การมีที่อยู่อาศัย  
เป็นของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือ ความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะ  
งาน สภาพแวดล้อม และอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการปฏิบัติงาน  
ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่  
จากการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจ  
ห้างสรรพสินค้า ดังนั้นหากบริษัทต้องการที่จะสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่มีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารควรให้  
ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัย  
ด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษาพนักงาน  
ขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

กุสุมา ศรีเยี่ยม (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง  
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง  
ทั้งสิ้น 132 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคม ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่  
ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 271 คน 12 หน่วยงาน ดังนี้ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะศิลปกรรมศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักกิตยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนางานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2565)

#### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธานีบุตร ศิลป์จารุ, 2552) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 N &= \text{ขนาดของประชากร} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง} \\
 \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{271}{1+271(0.05)^2} \\
 n &= 161.54 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้นเมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) กัลยา วานิชย์บัญชา (2542) กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 162 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานได้ดังตาราง 1

**ตาราง 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ชื่อหน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะครุศาสตร์	12	7
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	9
คณะวิทยาการจัดการ	15	9
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	12
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	5
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	10	6
คณะศิลปกรรมศาสตร์	10	6
สำนักงานอธิการบดี	98	59
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	25	15
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	7	4
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	40	24
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	6
รวมทั้งหมด	271	162

ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 162 คน จากประชากรทั้งสิ้น 271 คน โดยจำแนกเป็นคณะ สำนัก และสถาบัน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะ สำนัก สถาบัน และวิทยาลัย ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเนื่องจากการสุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะทำให้ได้กลุ่มอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมถึงมีความเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละคณะ สำนัก และสถาบันอีกด้วย

สำหรับแบบแผนการวิจัยคั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คือ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบคั้งเดียว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปร แล้วนำผลมาอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้น ๆ

### 3.2 เครื่องมือในการวิจัย

#### แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 12 หน่วยงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คั้งนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยกำหนดคำตอบเป็นตัวเลือกที่แตกต่างกัน โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 8 ข้อ

**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) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ  $4/5 = 0.8$  แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจและปรับปรุงจาก ความสุขด้วยตนเอง : 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 ระดับ รายละเอียดการแบ่งข้อคำถามในการวัดความสุขในการทำงานดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อคำถามในการวัดความสุข

มิติ	จำนวนข้อคำถาม
1. สุขภาพดี (Happy Body)	5
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)	5
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	9
4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain)	5
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	3
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	6
7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	3
8. ด้านสังคมดี (Happy Society)	4
รวม	40

จากตาราง 2 สำหรับเกณฑ์การแปลค่ากลุ่มคะแนนระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ใช้เกณฑ์ของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตาราง 3

ตาราง 3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
0.00 – 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” (Very Unhappy)
25.00 – 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (Unhappy)
50.00 – 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy)
75.00 – 100	ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” (Very Happy)



ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ เพื่อเป็นความเห็นในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

### 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยศึกษารายละเอียดแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยในครั้งนี้ โดยปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจาก นฤมล แสงผล (2554) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2555) และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
  - ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
  - ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การแปลความหมาย สурพงษ์ คงสัจย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์ (2551) มีดังนี้  
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา  
 นำไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามไม่ตรงกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา  
 นำไปใช้ไม่ได้

ซึ่งจากการให้คะแนนค่าความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าความเที่ยงตรง  
 (Validity) มีค่าคะแนนระหว่าง 1 – 0.6 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่  
 ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่ม  
 ตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์  
 แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1970, อ้างถึงใน พิชญภา วงศ์หมัดทอง, 2563)  
 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งจากการหาค่าความเชื่อมั่น  
 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.912 เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถ  
 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้  
 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตร  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความ  
 ร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method) ซึ่งเป็น  
 แบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ด้วยโปรแกรมประยุกต์ Google Form
3. ผู้วิจัยสร้าง QR Code และส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยโปรแกรม  
 ประยุกต์ Google Form ส่งไปยังงานธุรการสำนักงานคณบดี และสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้  
 งานธุรการส่งแบบสอบถามออนไลน์ด้วยโปรแกรมประยุกต์ Google Form ให้กับประชากร  
 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 162 คน

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ดังนี้

#### 1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน 8 ประการ โดยการใช้ร้อยละ (Percentage)

#### 2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F – test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

2.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับตัวแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยได้ปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน

แสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม

Std. error	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน 8 ประการ โดยการใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F – test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับตัวแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ปรากฏผลดังนี้**

#### 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 163 คน นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล และมีความเข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

**ตาราง 4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	ชาย	52	31.90
	หญิง	98	60.10
	เพศอื่น ๆ	13	8.00
	<b>อายุ</b>		
	21 – 30 ปี	75	46.00
	31 – 40 ปี	64	39.30
	41 – 50 ปี	24	14.70
	51 ปีขึ้นไป	-	-

ตาราง 4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>			
	โสด	104	63.90
	สมรส	54	33.10
	หม้าย	2	1.20
	หย่าร้าง	3	1.80
<b>ระดับการศึกษา</b>			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	6.70
	ปริญญาตรี	109	66.90
	สูงกว่าปริญญาตรี	43	26.40
<b>ประเภทบุคลากร</b>			
	ข้าราชการ	45	27.60
	ลูกจ้างประจำ	31	19.00
	พนักงานมหาวิทยาลัย	35	21.50
	พนักงานราชการ	32	19.60
	พนักงานประจำตามสัญญา	20	12.30
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>			
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	7.40
	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	3.10
	คณะวิทยาการจัดการ	9	5.50
	คณะครุศาสตร์	7	4.30
	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	3.60
	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9	5.50
	คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	3.70
	สำนักงานอธิการบดี	59	36.20
	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	4	2.50
	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6	3.70



ตาราง 4 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	9.20
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	15.30
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 20,000	81	49.70
20,001 – 30,000	51	31.30
30,001 – 40,000	20	12.30
40,000 บาทขึ้นไป	11	6.70
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	20	12.30
1 – 5 ปี	87	53.30
5 – 10 ปี	13	8.00
10 ปี ขึ้นไป	43	26.40
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 เพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และเพศอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 พนักงานราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และพนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 คณะครุศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 6 คน จำนวน 3.70 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 สำนักงานอธิการบดี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมา ช่วง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และช่วง 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็น 12.30 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 5 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	

จากตาราง 5 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.57) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.56)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	4.34	0.58	มากที่สุด	5
3. การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.38	0.61	มากที่สุด	2
4. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.37	0.58	มากที่สุด	3
5. การรู้สึกยินดีที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.36	0.60	มากที่สุด	4
รวม	4.39	0.57	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.57) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีความสามารถกับผู้ร่วมงานที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน	4.21	0.64	มากที่สุด	4
2. การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ	4.48	0.58	มากที่สุด	1
3. รู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.47	0.58	มากที่สุด	2
4. รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.37	0.55	มากที่สุด	3
5. มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงาน	4.12	0.72	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.51) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือการมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.58) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.72)

ตาราง 85 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจงาน

ด้านความพึงพอใจงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.32	0.55	มากที่สุด	2
2. มีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.55	มากที่สุด	4
3. ทုံมความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร	4.30	0.60	มากที่สุด	3
4. รู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	4.14	0.66	มาก	5
5. ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นไปตามที่คาดหวัง	4.41	0.49	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.47) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.49) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ รู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.66)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.54	มากที่สุด	5
2. มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.37	0.50	มากที่สุด	1
3. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.36	0.48	มากที่สุด	2
4. ปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	4.35	0.48	มากที่สุด	3
5. ปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.31	0.53	มากที่สุด	4
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.39) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มักจะปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.54)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือจากหน่วยงานอื่น	4.33	0.53	มากที่สุด	3
2. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.38	0.55	มากที่สุด	1
3. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.51	มากที่สุด	4
4. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.35	0.54	มากที่สุด	2
5. หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.60	1.36	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.39) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.55) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 1.36)



### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละแล้วเป็นค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ตาราง 11 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ความสุขในการทำงาน	ค่าระดับ ความสุข	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)	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80 โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขมากที่สุด เท่ากับ 78.20 รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ค่าระดับความสุขเท่ากับ 76.97 และ 75.74 ตามลำดับ และระดับความสุขด้านการผ่อนคลาย มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด ค่าระดับความสุขเท่ากับ 69.34 ตามด้วยความสุขด้านสุขภาพดี มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.24 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

4.3 การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 12 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

จากตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .021) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามเพศ

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

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามเพศ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีเพศชายกับเพศอื่น ๆ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเพศอื่น ๆ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ มากกว่าเพศชาย

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.249	2	.125	1.066	.347
	ภายในกลุ่ม	18.697	160	.117		

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .347) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามสถานภาพ				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.189	3	.063	.534	.660
	ภายในกลุ่ม	18.757	159	.118		

จากตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .660) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.437	2	.218	1.887	.155
	ภายในกลุ่ม	18.509	160	.116		

จากตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .155) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามประเภทบุคลากร				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.535	4	.384	3.483	.009**
	ภายในกลุ่ม	17.411	158	.110		

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .009) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานประจำตามสัญญา	
	$\bar{X}$	3.59	3.67	3.69	3.82	3.86
ข้าราชการ	3.59	-	.076	.096	.225*	.272*
ลูกจ้างประจำ	3.67		-	.020	.149	.197*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.69			-	.129	.177
พนักงานราชการ	3.82				-	.047
พนักงานประจำตามสัญญา	3.86					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามประเภทบุคลากร เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 บุคลากรประเภทข้าราชการกับพนักงานราชการ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยบุคลากรประเภทพนักงานราชการ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการมากกว่าข้าราชการ

คู่ที่ 2 บุคลากรประเภทข้าราชการกับพนักงานประจำตามสัญญา มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยบุคลากรประเภทพนักงาน

ประจำตามสัญญา มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการมากกว่าข้าราชการ

คู่ที่ 3 บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำกับพนักงานประจำตามสัญญา มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยบุคลากรประเภทพนักงานประจำตามสัญญา มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ มากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n=163)

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.558	11	.233	2.143	.020*
	ภายในกลุ่ม	16.388	151	.109		

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .020) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วย งาน ที่ สังกัด	$\bar{X}$	หน่วยงาน											
		คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะวิทยาการจัดการ	คณะครุศาสตร์	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คณะศิลปกรรมศาสตร์	สำนักงานอธิการบดี	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	สถาบันวิจัยและพัฒนา	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
คทท.	3.73	-	.123	.390*	.184	.209	.181	.187	.034	.024	.034	.075	.051
คทอ.	3.61		-	.267	.061	.086	.304	.310	.157	.147	.089	.048	.072
คทจ.	3.34			-	.206	.181	.571*	.577*	.425*	.415*	.357*	.315*	.339*
คคศ.	3.55				-	.025	.365*	.371*	.218	.208	.150	.109	.133
คทก.	3.52					-	.390*	.396*	.243	.233	.175	.133	.158
คมศ.	3.91						-	.006	.146	.156	.214	.256	.232
คศก	3.92							-	.153	.163	.220	.262	.238
สนอ.	3.77								-	.010	.068	.110	.085
สนศ.	3.76									-	.058	.100	.075
สวพ.	3.70										-	.042	.017
สนส.	3.66											-	.024
สนว.	3.68												-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำนวน 12 คู่ คือ







คู่มือ 12 บุคลากรสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรกับคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ มากกว่า คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.137	3	.046	.387	.762*
	ภายในกลุ่ม	18.809	159	.118		

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .762) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.295	3	.098	.839	.474**
	ภายในกลุ่ม	18.651	159	.117		

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .474) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่

ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้ดังนี้

**ตาราง 63** การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ

ตัวแปร	การติดต่อสัมพันธ์	ความรักในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความสำเร็จในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	ความสุขในการทำงาน
การติดต่อสัมพันธ์	1	.631**	.707**	.661**	.425**	.126
ความรักในงาน		1	.739**	.784**	.660**	.302**
ความพึงพอใจในงาน			1	.781**	.620**	.360**
ความสำเร็จในงาน				1	.783**	.207**
การเป็นที่ยอมรับ					1	.102
ความสุขในการทำงาน						1

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และตัวแปรความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ โดยภาพรวมพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีค่าอยู่ระหว่าง .207 ถึง .784 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.849	0.264		10.796	0.000**
ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.199	0.061	0.248	3.255	0.001**
R = 0.248 , R <sup>2</sup> = 0.062 , Adjusted R Square = 0.056 , F = 10.596 , Sig. = .001					

หมายเหตุ\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวม กับตัวแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ได้ร้อยละ 6.20 (R<sup>2</sup> = 0.062) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized 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 , R<sup>2</sup> = 0.219 , Adjusted R Square = 0.195 , F = 8.828 , Sig. = .000

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และความพึงพอใจในงาน การเป็นที่ยอมรับ ได้ร้อยละ 21.90 (R<sup>2</sup> = 0.219) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.90 เป็นประเภทบุคลากรข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.60 สังกัดสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีรายได้ อยู่ในช่วงไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.70 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.40

2. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.57) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.56) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.57) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58)

ด้านการความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.51) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.58) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.72)

ด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.47) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.49) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.66)

ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.39) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.54)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.55) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 1.36)



3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 74.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ มากที่สุด คือ ด้านหาความรู้ อยู่ในระดับมีความสุขมาก คิดเป็นร้อยละ 78.20 และด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการผ่อนคลาย อยู่ในระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 69.34

4. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ได้ร้อยละ 21.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

1) สมมติฐานที่ 1 ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy)

จากผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) คิดเป็นร้อยละ 74.08 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับนัวร์ปาชียะห์ ฎานา (2562) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ

ความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 2) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับนฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ณัฐยา ศรีจันทร์ (2560) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### 3) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า 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 จุ้ยนวนล (2550) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่า

ให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วยการเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กรเพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่ามีชีวิตของตนเองมีคุณภาพแล้วยังช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาควรสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านปัจจัยการติดต่อสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ทุกคนเกิดความรักความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยที่บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสนใจรองลงมาคือ ด้านความรักในงาน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญของมหาวิทยาลัย งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อตนเอง คนอื่น และมหาวิทยาลัย มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพของตน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ที่ได้วางไว้ ลำดับถัดไปที่บุคลากรให้ความสนใจคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มหาวิทยาลัยจึงควรที่จะมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามช่วงเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมหาวิทยาลัยควรวางแผนและสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรอยู่เสมอ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม การให้ผลตอบแทนตามความสามารถและตามผลการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการให้โอกาสการพัฒนาตนเอง สำหรับด้านความพึงพอใจในงานมหาวิทยาลัยต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญที่บุคลากรรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรทุกคนรู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ ด้านการ

เป็นที่ยอมรับ มหาวิทยาลัยจะต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เมื่อเพื่อนร่วมงานมีตำแหน่งที่สูง หรือปฏิบัติงานประสบความสำเร็จควรที่จะแสดงความยินดี และยอมรับต่อบุคคลอื่น ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในส่วนของหัวหน้างานควรรีความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านหาความรู้เป็นตัวแปรสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร บุคลากรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2554) อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นั้น ย่อมนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย และสอดคล้องกับ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่าความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการไปฝึกอบรม สัมมนา และเข้าร่วมโครงการฝึกปฏิบัติการ เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เป็นด้านที่มีระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมเวลาการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นเวลาเข้า – ออกงาน โดยสามารถให้บุคลากรเลือกช่วงเวลาเข้าออกที่เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อให้การบริหารเวลาของแต่ละคนมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยที่ทุกคนมีชั่วโมงการทำงานที่ครบถ้วนตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด และบางครั้งควรที่จะมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from Home) และมหาวิทยาลัยควรจัด โซนพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการให้กับบุคลากรได้มีเวลาพักผ่อนระหว่างวัน อาจจะเป็นพื้นที่ห้องนั่งเล่น ห้องดูหนัง ห้องเล่นเกม หรือบางหน่วยงานอาจจะมีห้องนอนให้บุคลากรได้พักผ่อนในช่วงเวลาที่พักกลางวัน เพื่อช่วยให้คลายเครียดจากการทำงานได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งถัดไปควรใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งถัดไปควรที่จะใช้กลุ่มประชากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน ได้แก่ สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านั้นให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดความสุข ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

4. การวิจัยครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับ เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และมหาวิทยาลัยทักษิณ

## บรรณานุกรม

- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ก้านทอง บุหรีา. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการและบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/1067/1019>
- การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย. (2564). ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้ามหานคร ผู้ใช้บริการอาคารและลานจอดรถ และผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์ของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย.
- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุข. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะองค์กรสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- 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](http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf)
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2555). การพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ครอบครัวศึกษาครอบครัวแบบพอเพียงระยะที่ 2 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรฟิชั่นท์ จำกัด.

- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัย). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ณัฐฐา วรรณสุข. (2563). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการคิดเชิงบวกและระดับความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงาน โรงแรมชั้นนำเทียบเท่าโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ณิรนุช นรินทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศรีเมืองสังข์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ถมรัตน์ เงินทอง และพัทธกรรณ์ อารีเอื้อ. (2562). *รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการองค์การบริหารส่วนโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร. (รายงานการวิจัย). จังหวัดกำแพงเพชร: องค์การบริหารส่วนโกสัมพี.*
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ 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 ฤณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานด้านวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิมพ์สิริ โตกะคุณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. วารสารสันติศึกษาปริทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารสันติศึกษาปริทัศน์. 6(ฉบับพิเศษ), 595 – 597.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข* ภูมิศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: ชรรรคาเพลต
- ลิจิตา เถลิมพลโยธิน. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 12(28), 213-222.
- วัชรภรณ์ เจียรวาปี. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิชัย อุดสาทกิจ. (2557). *วันแห่งความสุขในการทำงาน*. วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 36(2), 150-169.
- ศรารानी แดงไสว. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสินเชื่อธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศกมล รัตนวราหะ. (2560). *ความสุขในการทำงาน*. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริมล คำนวล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุข: ภูมิศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). *รูปแบบการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหมาย เปียถนอม. (2551). *ความพึงพอใจของนักศึกษาในการได้รับการบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม บุ๊คส์ จำกัด
- สิรินทร แซ่जू. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภัทรา เพ็ชร์โสภา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- โสพิณ ปั่นกาญจนโต. (2550). *การศึกษาการดำเนินกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนบ้านเหล่ากุ่มสว่างตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2558). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*. ค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2564, จาก [https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPU\\_Suthiparithat\\_Journal/issue/view/16609/3933](https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/issue/view/16609/3933)
- อัครี หล่อเหลี่ยม. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hosie, P., Sevastos, P., (2009), *Does the happyproductive worker thesis apply to managers?* *International Journal of workplace Health Management*, 2(2), 131-160.

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา” ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริงด้วยตัวของท่านเอง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายพิชชคนย์ ชายมะ

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โทรศัพท์ 09 2482 3571 E-mail: pitchayadon.ch@skru.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ  1. ชาย  2. หญิง  3. เพศอื่น ๆ
- 2) อายุ  1. 21 – 30 ปี  2. 31 – 40 ปี  3. 41 – 50 ปี  4. 51 – 60 ปี
- 3) สถานภาพสมรส  1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย  4. หย่าร้าง
- 4) ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี
  - 3. สูงกว่าปริญญาตรี
- 5) ประเภทบุคลากร
  - 1. ข้าราชการ  2. ลูกจ้างประจำ  3. พนักงานมหาวิทยาลัย
  - 4. พนักงานราชการ  5. พนักงานประจำตามสัญญา
- 6) หน่วยงานที่สังกัด
  - 1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  8. สำนักงานอธิการบดี
  - 2. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม  9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
  - 3. คณะวิทยาการจัดการ  10. สถาบันวิจัยและพัฒนา
  - 4. คณะครุศาสตร์  11. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
  - 5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร  12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 6. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
  - 7. คณะศิลปกรรมศาสตร์
- 7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 1. ไม่เกิน 20,000 บาท  2. 20,001 – 30,000 บาท
  - 3. 30,001 – 40,000 บาท  4. 40,000 บาทขึ้นไป
- 8) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
  - 1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 1 – 5 ปี
  - 3. 6 – 10 ปี  4. มากกว่า 10 ปี

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>						
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการปฏิบัติงาน					
3	ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5	ท่านรู้สึกยินดีที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
<b>ปัจจัยด้านความรักในงาน</b>						
6	ท่านมีความผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน					
7	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
9	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
10	ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงานของท่าน					
<b>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน</b>						
11	ท่านคิดว่าท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
12	ท่านมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
13	ท่านทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร					
14	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
15	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
<b>ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน</b>						
16	ท่านมักจะปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
17	ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
19	ท่านมักจะปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ					
20	ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ						
21	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือจากหน่วยงานอื่น					
22	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน					
23	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
25	หัวหน้างานให้ความสำคัญยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					

### ส่วนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงาน

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ ปรับปรุงจากสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

#### สุขภาพดี (Happy Body)

1. โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่รับประทาน  2. รับประทานแต่ไม่บ่อย (1 – 2 วัน)
3. รับประทานเป็นบางครั้ง (3 – 4 วัน)  4. รับประทานเป็นประจำ (5 – 6 วัน)
5. รับประทานทุกวัน



2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย  2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์  4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
5. ทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่

1. สูบเป็นประจำ  2. สูบบ่อยครั้ง
3. สูบนาน ๆ ครั้ง  4. ไม่สูบแต่เคยสูบ  5. ไม่เคยสูบเลย

4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์  2. ดื่มเกือบทุกเดือน
3. ดื่มปีละ 1 – 2 ครั้ง  4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
5. ไม่เคยดื่มเลย

5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด  2. พอใจน้อย
3. พอใจปานกลาง  4. พอใจมาก  5. พอใจมากที่สุด

### น้ำใจดี (Happy Heart)

6. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

7. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย  2. นาน ๆ ครั้ง
3. ช่วยบ้างบางครั้ง  4. ช่วยแทบทุกครั้ง
5. ช่วยทุกครั้ง

8. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด

9. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่
1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
10. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่
1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
11. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก       5. มากที่สุด
12. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่
1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก       5. มากที่สุด
13. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาค  
สิ่งของหรือไม่
1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
14. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม  
เช่น การตัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น
1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด

#### ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

15. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่
1. ไม่เพียงพอ       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ขอบปิง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้) หรือไม่
1. ไม่ได้ทำ  2. ทำ 1 – 2 วัน/สัปดาห์
3. ทำ 3 – 4 วัน/สัปดาห์  4. ทำ 5 – 6 วัน/สัปดาห์
5. ทำทุกวัน
17. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่
1. เครียดมากที่สุด  2. เครียดมาก
3. เครียดปานกลาง  4. เครียดน้อย  5. ไม่เครียดเลย
18. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่
1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย  2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง  4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด
19. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่
1. ไม่สามารถจัดการได้เลย  2. จัดการได้น้อยมาก
3. จัดการได้ปานกลาง  4. จัดการได้มาก
5. จัดการได้มากที่สุด

#### หาความรู้ (Happy Brain)

20. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่
1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด
21. โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่
1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
22. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่
1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด  2. มีโอกาสน้อย
3. มีโอกาสปานกลาง  4. มีโอกาสมาก
5. มีโอกาสมากที่สุด

### คุณธรรม (Happy Soul)

23. โดยรวมแล้วท่านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่
1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก       5. มากที่สุด
24. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่
1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
25. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิดหรือไม่
1. ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
26. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ
1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
27. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านหรือไม่
1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด

### สุขภาพเงินดี (Happy Money)

28. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่
1. เป็นภาระหนักสุด       2. เป็นภาระหนักมาก
3. เป็นภาระปานกลาง       4. เป็นภาระน้อย
5. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน
29. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่
1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง       2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง       4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

30. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย
3. มีเก็บออมปานกลาง  4. มีเก็บออมมาก
5. มีเก็บออมมากที่สุด
31. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก  2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
3. รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย  4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

#### ครอบครัวดี (Happy Family)

32. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่
1. ไม่เพียงพอ  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด
33. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ) ร่วมกันกับคนในครัวหรือไม่
1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด
34. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด

#### สังคมดี (Happy Society)

35. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก
5. มากที่สุด

36. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่
1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
37. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่
1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
38. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่
1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       มาก
5. มากที่สุด
39. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด
40. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย
3. ปานกลาง       4. มาก
5. มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครับ”

**ภาคผนวก ข**

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ  
การวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ดร.คนูวัศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิทย์ อิศโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.รักเกียรติ อินทับทัน

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
1.	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) เพศอื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ ( ) 21 - 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี ( ) 41 - 50 ปี ( ) 51 - 60 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	สถานภาพ ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
5.	ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> พนักงานประจำตามสัญญา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	หน่วยงานที่สังกัด <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม <input type="checkbox"/> คณะวิทยาการจัดการ <input type="checkbox"/> คณะครุศาสตร์ <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีการเกษตร <input type="checkbox"/> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ <input type="checkbox"/> คณะศิลปกรรมศาสตร์ <input type="checkbox"/> สำนักงานอธิการบดี <input type="checkbox"/> สำนักศิลปะและวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยและพัฒนา <input type="checkbox"/> สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน <input type="checkbox"/> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
7.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>1. ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>						
1.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.5 ท่านรู้สึกยินดีที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>2. ปัจจัยด้านความรักในงาน</b>						
2.1 ท่านมีความผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.5 ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
<b>3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน</b>						
3.1 ท่านคิดว่าท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 ท่านมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
3.3 ท่านทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.4 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.5 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
<b>4. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน</b>						
4.1 ท่านมักจะปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.3 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.4 ท่านมักจะปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.5 ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>5. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>						
5.1 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือจากหน่วยงานอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.2 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.3 ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.4 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.5 หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>1. สุขภาพดี (Happy Body)</b>						
1.1 โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
1.2 ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
1.3 ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
1.4 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ เช่น เหล้าเบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
1.5 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
<b>2. น้ำใจดี (Happy Heart)</b>						
2.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ
2.2 โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ข้อความ



ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
2.3 โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีมหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.4 โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.5 โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.6 โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกันหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.7 โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีใน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.8 โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การ บริจาคสิ่งของหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2.9 โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่ สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อ สังคม เช่น การตัดแยกขยะ การลดใช้ ถุงพลาสติก เป็นต้น	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ

ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>3. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)</b>						
3.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
3.2 โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้) หรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
3.3 โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
3.4 โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
3.5 เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
<b>4. หาความรู้ (Happy Brain)</b>						
4.1 โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
4.2 โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
<b>5. คุณธรรม (Happy Soul)</b>						
5.1 โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
5.2 โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
5.3 โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ส่นักผิดหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
5.4 โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
5.5 โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>6. สุขภาพเงินดี (Happy Money)</b>						
6.1 ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
6.2 ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
6.3 โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
6.4 โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
<b>7. ครอบครัวดี (Happy Family)</b>						
7.1 ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
7.2 ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ) ร่วมกันกับคนในครัวหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
7.3 โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	ค่า IOC	ผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
<b>8. สังคมดี (Happy Society)</b>						
8.1 โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
8.2 โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
8.3 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
8.4 โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
8.5 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการใช้ชีวิตในวันนี้มีความสุขหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
8.6 โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	1	0	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ

**ภาคผนวก ค**

**ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย**

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>1. ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>	
1.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	0.909
1.2 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการปฏิบัติงาน	0.909
1.3 ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	0.909
1.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.909
1.5 ท่านรู้สึกยินดีที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	0.909
<b>2. ปัจจัยด้านความรักในงาน</b>	
2.1 ท่านมีความผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน	0.909
2.2 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ	0.909
2.3 ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.909
2.4 ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	0.909
2.5 ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในหน่วยงานของท่าน	0.910

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน</b>	
3.1 ท่านคิดว่าท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	0.908
3.2 ท่านมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.909
3.3 ท่านทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่างานที่ท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร	0.909
3.4 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	0.910
3.5 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	0.910
<b>4. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน</b>	
4.1 ท่านมักจะปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย	0.911
4.2 ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.908
4.3 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	0.909
4.4 ท่านมักจะปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ	0.910
4.5 ท่านปฏิบัติงานที่ทำทายเป็นสำเร็จตามเป้าหมาย	0.909
<b>5. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>	
5.1 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือจากหน่วยงานอื่น	0.909
5.2 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.910
5.3 ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	0.910
5.4 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน	0.909
5.5 หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	0.909



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>1. สุขภาพดี (Happy Body)</b>	
1.1 โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	0.915
1.2 ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	0.911
1.3 ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่	0.913
1.4 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ เช่น เหล้าเบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	0.911
1.5 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่	0.912
<b>2. น้ำใจดี (Happy Heart)</b>	
2.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	0.911
2.2 โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	0.910
2.3 โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	0.910
2.4 โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	0.912
2.5 โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่	0.910
2.6 โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	0.910
2.7 โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	0.910
2.8 โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่	0.912

ข้อความคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
2.9 โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การตัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	0.911
<b>3. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)</b>	
3.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	0.919
3.2 โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้) หรือไม่	0.916
3.3 โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	0.911
3.4 โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	0.911
3.5 เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	0.910
<b>4. หาความรู้ (Happy Brain)</b>	
4.1 โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	0.911
4.2 โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	0.909
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	0.910
<b>5. คุณธรรม (Happy Soul)</b>	
5.1 โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	0.911
5.2 โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	0.912
5.3 โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิดหรือไม่	0.912

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
5.4 โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	0.911
5.5 โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านหรือไม่	0.919
<b>6. สุขภาพเงินดี (Happy Money)</b>	
6.1 ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	0.910
6.2 ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	0.910
6.3 โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	0.911
6.4 โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	0.912
<b>7. ครอบครัวดี (Happy Family)</b>	
7.1 ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	0.912
7.2 ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ) ร่วมกันกับคนในครัวหรือไม่	0.912
7.3 โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	0.911
<b>8. สังคมดี (Happy Society)</b>	
8.1 โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	0.911
8.2 โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	0.909
8.3 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	0.908
8.4 โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	0.910

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
8.5 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่	0.910
8.6 โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	0.914

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล

นายพิชยคนย์ ชายมะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา

6410521529

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต  
(วิทยาการคอมพิวเตอร์)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2554

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา