

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Factors Affecting Happiness at Work of Academic Support Group at Rajabhat MahaSarakhm University

พนมพร บำรุงบุญ¹ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ²

Panomporn Bumrungboon¹ and PiyalukPotiwan²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 213 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้การทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขกับการทำงานในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.27;SD = .69) ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.23 ; SD =.48) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X}$ = 3.95;SD =.57) และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{X}$ = 3.90;SD =.55) ได้เป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นไปตามสมการ

$$\hat{Y} = 0.292 + 0.801 (\text{ความพึงพอใจในงาน}) + (.575)(\text{ความพึงพอใจในชีวิต}) + (.567)(\text{อารมณ์/ความรู้สึกระหว่างงาน})$$

คำสำคัญ : ปัจจัย ,ความสุขในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the happiness level of academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University, 2) to study the factors affecting happiness at work of academic supports group at Rajabhat MahaSarakhm University, and 3) to suggest or regulate affecting happiness at work of academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University. The instrument to collect the data was questionnaire. The 213 respondents consisted of academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University by stratified sampling. Data analyses were mean, standard deviation and analyses the factors affecting happiness at work of academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University by multiple regression.

The results found that academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University had happiness at work in all factors in the good way whether personal relation ($\bar{X}$ = 4.27; SD = .69) characteristic at work ($\bar{X}$ = 4.23; SD = .48) result of expectation ($\bar{X}$ = 3.95; SD = .57) and environmental workplace ($\bar{X}$ = 3.90; SD = .55) and the factors affected happiness at work of academic support group at Rajabhat MahaSarakhm University as the equation

$$\hat{Y} = 0.292 + 0.801 (\text{the satisfaction in work}) + (.575) (\text{the satisfaction in life}) + (.567) (\text{the emotions/ work satisfaction})$$

Keywords : factors of happiness at work

บทนำ

ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเราได้ เมื่อเกิดความสุข พลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา (ชนิกา ตูจันดา, 2552 : 53) ความสุขทำให้ร่างกายผลิตสารเอนดอร์ฟินช่วยในเรื่องการตื่นตัว ลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวาและความสุข นึกคิดในเชิงบวก และเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กรด้วยเหตุนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นการที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งบทบาทหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากรทั้งหมด 4 ประเภท คือ 1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานในสถาบัน

อุดมศึกษา 4) พนักงานราชการ และแบ่งประเภทสายงานเป็น 3 ประเภทสายงาน คือ 1) สายวิชาการ 2) สายบริหาร 3) สายสนับสนุนในแต่ละประเภทสายงานต่างก็มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามภารกิจการทำงานในปัจจุบันนั้นบุคลากรต้องเจอกับภาวะเครียดอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดมาเพื่อสร้างมาตรฐานและเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้มีความสนใจอยากศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน 2) ปัจจัยระดับองค์กร สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) ได้แก่ ภาวะผู้นำและการบริหาร โครงสร้างขององค์กรและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน คุณลักษณะของงาน (Work Itself) ประกอบไปด้วย ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Desirable Outcome) ประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความสามารถ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริม

ให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขและผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ สภาพแวดล้อมในงาน(การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบไปด้วย
 - 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน
 - 2) ปัจจัยด้านองค์กร มีดังนี้
 - 2.1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความ

มั่นคงในงาน

2.2) คุณลักษณะของงาน (Work it Self) ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ความเหมาะสมกับปริมาณงาน

2.3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Desirable Outcome) ได้แก่ งานประสบผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาความสามารถ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 452 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 213 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตามสูตร Yamane (1973 :727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

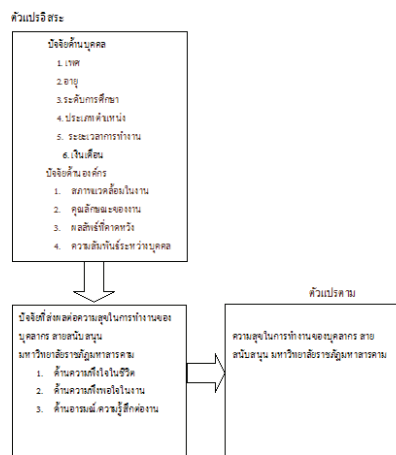
4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือน ธันวาคม 2559 – เดือนสิงหาคม 2560

กรอบแนวคิดการศึกษ

การศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและองค์ประกอบของความสุขใน

การทำงาน ประกอบไปด้วยทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดความเครียดในการทำงาน และทฤษฎีคุณลักษณะของงาน และงานวิจัยของนภัชล รอดเที่ยง (2550 : 16 - 17) และสิรินทร แสงั่ว (2553 : 103 - 105) มาสังเคราะห์ ดังกรอบแนวคิดในการศึกษา ในภาพที่ 1.



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 452 คน จำแนกออกตามประเภทตำแหน่งประเภททั่วไป 185 คน ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ 223 คน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ 44 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 213 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภท	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	ทั่วไป	185	87
2	เจ้าหน้าที่	223	105
3	วิทยากร	44	21
	รวม	452	213

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check lists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท(Likert scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อม (work environment) ได้แก่ ผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน จำนวน 20 ข้อ

2. คุณลักษณะของงาน (work itself) ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน จำนวน 26 ข้อ

3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (desirable outcome) ได้แก่ งานประสบผลสำเร็จความก้าวหน้า ในอาชีพ การพัฒนาความสามารถ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (relationship) ได้แก่ การได้รับการยอมรับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) จำนวน 8 ข้อ (2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) จำนวน 8 ข้อ (3) อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (opened)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา ภาษา และการวัดผลประเมิณผล โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ของการศึกษา โดยการหาค่า IOC (index of item – objective congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ได้ค่าระหว่าง 0.311 - 0.701 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อ แต่ละคนลงในแบบรหัส (Coding form) จากนั้นนำไปวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการนำตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธี Stepwise

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ใช้การสรุปประเด็นเสนอโดยตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 อายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 จำแนกตาม

ตำแหน่งประเภท พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่เงินเดือน 15,010 -20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30

2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1 ตามสภาพแวดล้อมในงานโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากไปยังด้านที่มีค่าน้อย พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร ($\bar{X} = 4.10$; $SD = .75$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.04$; $SD = .72$) และด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.89$; $SD = .59$)

2.2 ตามคุณลักษณะของงานโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากไปยังด้านที่มีค่าน้อย พบว่า ด้านเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.48$; $SD = .50$) ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.37$; $SD = .59$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$; $SD = .60$)

2.3 ตามผลลัพธ์ที่คาดหวังโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากไปยังด้านที่มีค่าน้อย พบว่า ด้านงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.26$; $SD = .62$) ด้านการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .72$) และด้านความสมดุลชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$; $SD = .67$)

2.4 ตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากไปยังด้านที่มีค่าน้อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.43$; $SD = 1.66$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$; $SD = .52$) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.14$; $SD = .73$)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.1 ด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่ามากไปยังข้อที่มีค่าน้อย พบว่า ข้อที่ 2 เพลิดเพลินจากการได้ทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.07$; $SD = .70$) ข้อที่ 3 มีความพอใจในสภาพความ

เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.81;SD = .91) และข้อที่ 1. ประสบความสำเร็จในชีวิตแล้ว ($\bar{X}$ = 3.73;SD = .91)

3.2 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่ามากไปยังข้อที่มีค่าน้อย พบว่า ข้อที่ 16 ใส่ใจกับงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.47;SD = .61) ข้อที่ 9 ทานรักงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.30;SD = .86) ข้อที่ 15 เพลิดเพลินกับงานที่ทำ มีค่าเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.25;SD = .72) และข้อที่ 13 งานที่ทำมักสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.24;SD = .74)

3.3 ด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่ามากไปยังข้อที่มีค่าน้อย พบว่า ข้อที่ 19 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ($\bar{X}$ = 4.38;SD = .64) ข้อที่ 18 เต็มไปด้วยพลังกายและพลังใจต่อการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.33;SD = .66) และข้อที่ 20 ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ($\bar{X}$ = 4.30;SD = .82)

3.4 จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่อิสระที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ค่าคงที่ (Constant) 0.292 เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน(0.801) 2) ความพึงพอใจในชีวิต(0.575) 3) อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน(0.567)

3.5 สามารถอ่านสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.292 + 0.801 (\text{ความพึงพอใจในงาน}) + (.575)(\text{ความพึงพอใจในชีวิต}) + (.567) (\text{อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน})$$

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถเสนอปรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งต้องการให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ ความเป็นกันเอง กับบุคลากรระดับปฏิบัติการมากยิ่งขึ้น และให้มีความเท่าเทียมกัน ในด้านการปรับเงินเดือนของบุคลากรด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยดังกล่าวอาจจะเป็นไปได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสุขกับการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความคิดเห็นเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงาน (0.801) ด้านความพึงพอใจในชีวิต(0.575) และ ด้านอารมณ์ / ความรู้สึกต่องาน(0.567) สรุปได้ว่าองค์กรสามารถดำเนินงานทั้งสามด้านได้อยู่ในระดับมากสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนา

ความรู้ให้กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

3. สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดกำลังใจและความสุขในการทำงานและผู้ที่มีความดี ควรมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

1. ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสายวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชนิกา ตู่จินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2559. จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- นัชชลด รัตเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต). : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.