

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต Factors Influencing Workplace Happiness of Suan Dusit University's Staff

พันชัย เม่นฉาย¹ วิชญา ติยะพงษ์ประพันธ์*² ปาริฉัตร ปิติสุทธิ³ ธารทิพย์ แก้วเจริญ⁴
ณัฐนิชา มีงาม² และสุกุมารย์ นกหลัง⁵

¹คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

²สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

³คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

⁴คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

⁵คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Phanchai Menchai¹ Witchaya Tiyapongphaphan*² Parichat Pitisutti³

Thanthip Kaewjaroen⁴ Natnicha Mengam² and Sukumarn Noklang⁵

¹Faculty of Science and Technology, Suan Dusit University

²Research and Development Institute, Suan Dusit University

³Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep

⁴Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Krungthep

⁵Faculty of Education, Chulalongkorn University

Received: February 12, 2020

Revised: April 21, 2020

Accepted: April 30, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ 235 คน และสายสนับสนุน 192 คน รวมทั้งสิ้น 427 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วย สวัสดิการ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเครื่องมือมีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัย

* วิชญา ติยะพงษ์ประพันธ์ (Corresponding Author)
e-mail: b.witchaya@gmail.com

ด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อม สวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study factors that influenced workplace happiness of Suan Dusit University's staff. 235 academic staffs and 192 support staffs totaling 427 samples were selected as the samples in this research by multi-stage sampling. The questionnaire of workplace happiness of Suan Dusit University's Staff was used as the research tool which consisted of welfare, workplace happiness, environment and quality of working life. The questionnaire used 5-point rating scales with a reliability coefficient of 0.98. The statistical analysis including percentage, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis were used to analyze the data. The results of this research showed that all factors predicted workplace happiness at the statistical significance level of .05. The quality of working life influenced the workplace happiness the most followed by environment and welfare. The standardized beta coefficient (β) of these predictors were .265, .254 and .212, respectively.

Keywords: Workplace Happiness, Environment, Welfare, Quality of Working Life

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ล้วนให้ความสำคัญ เนื่องจากทำให้องค์กรต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่เกิดการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่เสมอ ตลอดจนต้องใช้เวลาในการเริ่มต้นสอนงานใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงาน และอาจส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กรตามมาในที่สุด จากผลสำรวจของ Her Group Thailand Company พบว่า เหตุผลของบุคลากรที่ลาออกจากงานเรียงลำดับสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 54 ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานร้อยละ 45 ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าร้อยละ 39 ไม่ชอบผู้บังคับบัญชาเพราะถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมร้อยละ 37 และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนร้อยละ 28 ตามลำดับ (Suwanpairoj & Jarunratanakul, 2017) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิดความรักในงานและรักในองค์กรของตนเอง จึงพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จ แต่ในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่เกิดความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่รักในงานที่ทำอยู่ คิดว่าตนเอง

ไม่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ (Kawchaisa, Hemrungronj & Buathong, 2018) ดังนั้น ถ้าองค์กรไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ย่อมทำให้เกิดความผิดหวัง ท้อแท้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ดังที่มุ่งหวังไว้ และรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความคับข้องใจ อึดอัด จนกลายเป็นความเครียดได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไข ก็จะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และหาทางหลีกเลี่ยงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ จนอาจถึงขั้นลาออกจากงานได้ในที่สุด (Sanguansat, 2014; Wongloei, 2008)

เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานขององค์กร องค์กรในอนาคตได้ให้ข้อเสนอแนะเอาไว้ว่า องค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะหรือ Healthy workplace หมายถึง องค์กรที่มีการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนในด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะ ในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ (1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในที่ทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้างอากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากร ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน (2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน (3) การพัฒนา สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสิ่งสนับสนุนและการจัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบ อุปกรณ์ การสร้างโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้ สิ่งสนับสนุนต่าง ๆ การปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ (4) การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมขององค์กรที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัวที่อาศัยอยู่ในชุมชน (Burton, 2010)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในองค์กรที่ผ่านมาพบว่า นอกเหนือจากปัจจัยที่ปรากฏในแนวทางการสร้างสุขภาวะในองค์กรขององค์กรอนามัยโลกดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่สามารถส่งผลต่อการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เช่นกัน ดังรายงาน การวิจัยของ Bassi, Bacher, Negri & Delle Fave (2013) พบว่า ปัจจัยที่สามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในการทำงานมีหลายประการ เช่น ความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร องค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ การจัดการระบบ การรับรู้ส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และลักษณะของส่วนบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวแล้ว Thongtanunam, Thummakul, Prasertsin, Cheunsirimongkol & Kruttakart (2015) ยังได้รายงานการทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในบริบทองค์กรภาครัฐพบว่า ปัจจัยพัฒนาความสุขของคนในองค์กรภาครัฐและนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้น ประกอบไปด้วย (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารความแตกต่าง และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรและการให้การสนับสนุน (2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพร่างกาย การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การลดและป้องกันการลาออก ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงาน

ของบุคลากร (3) ความผูกพันต่อองค์กร และ (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ Rungmatekul (2017) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และ Manakarn, Saksri & Chunin (2018) ได้รายงานไว้ว่า ปัจจัยด้านครอบครัวก็มีผลต่อความสุขในการทำงานได้เช่นกัน โดยหากบุคคลเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลต่อการขาดงาน อัตรการออกจากงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจแย่ ไม่มีมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยเป็นจำนวนมากที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และมีความแตกต่างกันตามแต่กรณีศึกษา ทั้งนี้ ในการศึกษาที่จะระบุว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากที่สุดนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเฉพาะในแต่ละองค์กรนั้น ๆ โดยอาจไม่สามารถนำปัจจัยดังกล่าวมาเทียบเคียงกันระหว่างองค์กรได้ทั้งหมด เนื่องจากทุกองค์กรย่อมมีบริบทขององค์กร วัฒนธรรม ตลอดจนลักษณะของบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นองค์กรภาครัฐที่มีลักษณะการบริหารจัดการและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีปรัชญาในการดำเนินงาน คือ มหาวิทยาลัยที่สามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของการจัดการคุณภาพ (Sustainable Survivability Based on Quality Management) และมีวิสัยทัศน์ ความว่า “มหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอาหาร การศึกษา ปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาลและสุขภาพ ภายใต้กระบวนการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ บนพื้นฐานของการจัดการคุณภาพ โดยมีพันธกิจ 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ (Suan Dusit University, 2016) ทั้งนี้ ในการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังปรากฏในแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2561-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าประสงค์คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในอาชีพ และมุ่งมั่นสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนต่อทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมสำหรับโลกอนาคต กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมความรักและผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพ (Suan Dusit University, 2018)

ถึงแม้มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจะตระหนักและให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังปรากฏในแผนกลยุทธ์ดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ทั้งนี้ ในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาโดยเฉพาะว่าองค์กรแห่งความสุขในบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรมีปัจจัยใดเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรแห่งความสุขหรือไม่ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่อาจมีความแตกต่างหรือมีความเฉพาะตามลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร สำหรับเสนอเป็นข้อมูลต่อมหาวิทยาลัยในการกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เกิด

ความรักในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ขอนำสาระสำคัญที่เป็นแนวคิด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มานำเสนอดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม 2) สวัสดิการ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความรู้สึกที่อยากทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ มีความคิดที่จะร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (Songkiatsak, 2015)

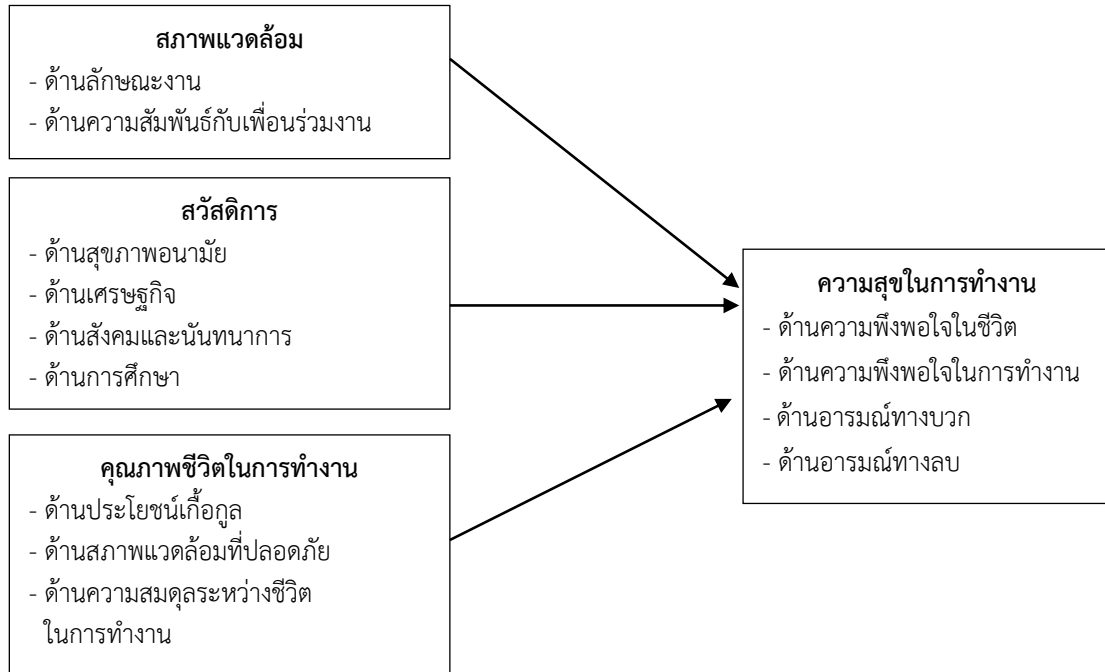
สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทน การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่องค์กรจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย และสะดวกสบายใน การทำงาน และการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ได้ระบุงการจ้ดสวัสดิการโดยทั่วไปมี 3 ประเภท คือ เศรษฐกิจ นันทนาการ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Kongead, 1998; Pimsiri, 2012)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงความสุขและความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน และไกล่จากกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร (Wongsureerat, 2011; Sakunmerit, 2008) ถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้บุคลากรต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้วย (Dabsungnoen, 2011)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมและอารมณ์หรือความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือเกิดขึ้นภายใต้แรงจูงใจ

ในการทำงานหรือตามประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้นความสุขของบุคคลเกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจในชีวิตหากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะนำมาซึ่งความสุข (Tanchaisak, 2017)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่สังกัดอยู่ในคณะหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้โปรแกรมการคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูป G* Power Version 3.1 กำหนดค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .05 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 288 คน เนื่องจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจะมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามประมาณร้อยละ 40-60 (Plopanthin, 2012) เพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 450 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

- 1.1 ขั้นตอนที่ 1 หน่วยการเลือก คือ ประเภทสายงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน
- 1.2 ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มสังกัด ใช้การสุ่มอย่างง่าย ซึ่งตัวอย่างที่ได้คือ คณะวิทยาศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ คณะครุศาสตร์ โรงเรียนการเรือน สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานมหาวิทยาลัย และสถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม

1.3 ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากสังกัดตัวอย่างขั้นตอนที่ 2 จากที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน ทั้งนี้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่เป็นตัวอย่างวิจัยทั้งหมด จำนวน 427 คน (ร้อยละ 94.88) ในภาพรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 319 คน (ร้อยละ 74.71) อยู่ระหว่างอายุ 41-45 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 22.72) เป็นบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 192 คน (ร้อยละ 44.96) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลพื้นฐาน		ประเภทตำแหน่ง					
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		รวม	
		n	%	n	%	n	%
เพศ	ชาย	50	21.28%	58	30.21%	108	25.29%
	หญิง	185	78.72%	134	69.79%	319	74.71%
	รวม	235	100.00%	192	100.00%	427	100.00%
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	29	12.34%	16	8.33%	45	10.54%
	26-30	33	14.04%	22	11.46%	55	12.88%
	31-35	24	10.21%	31	16.15%	55	12.88%
	36-40	45	19.15%	42	21.88%	87	20.37%
	41-45	49	20.85%	48	25.00%	97	22.72%
	46-50	33	14.04%	15	7.81%	48	11.24%
	51-55	11	4.68%	15	7.81%	26	6.09%
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	11	4.68%	3	1.56%	14	3.28%
รวม	235	100.00%	192	100.00%	427	100.00%	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.70%	5	2.60%	9	2.11%
	ปริญญาตรี	84	35.74%	108	56.25%	192	44.96%
	ปริญญาโท	87	37.02%	77	40.10%	164	38.41%
	ปริญญาเอก	60	25.53%	2	1.04%	62	14.52%
	รวม	235	100.00%	192	100.00%	427	100.00%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะ

ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยค่า IOC ที่ได้จากการตรวจสอบมีค่าเกิน 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วจึงนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองเก็บข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง (Try-out) จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.98 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Kamkate, 2008) จึงถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ติดต่อขอรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลตัวอย่างวิจัยของหน่วยงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตแต่ละหน่วยงานเพื่อไปใช้ในการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยโดยเสนอไปยังหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างวิจัยให้ตอบแบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านสวัสดิการ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

การนำเสนอข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประเด็น	mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสุขในการทำงาน	3.34	1.15	ปานกลาง
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.66	1.06	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.85	1.00	มาก
3. ด้านอารมณ์ทางบวก	3.68	1.07	มาก
4. ด้านอารมณ์ทางลบ	2.16	1.47	น้อย

จากการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (mean 3.34, S.D. 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (mean 3.85, S.D. 1.00) ด้านด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก (mean 3.68, S.D. 1.07) ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก (mean 3.66, S.D. 1.06) และด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย (mean 2.16, S.D. 1.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประเด็น	mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สวัสดิการ	3.60	0.96	มาก
1.1 ด้านสุขภาพอนามัย	3.44	1.13	ปานกลาง
1.2 ด้านสังคมและนันทนาการ	3.96	0.80	มาก
1.3 ด้านเศรษฐกิจ	3.37	0.91	ปานกลาง
1.4 ด้านการศึกษา	3.61	0.98	มาก
2. สภาพแวดล้อม	4.02	0.89	มาก
2.1 ด้านลักษณะงาน	3.85	0.77	มาก
2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	1.00	มาก
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.72	0.93	มาก
3.1 ด้านประโยชน์เกื้อกูล	3.85	0.77	มาก
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.37	1.18	ปานกลาง
3.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน	3.95	0.85	มาก

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก (mean 4.02, S.D. 0.89) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (mean 3.72, S.D. 0.93) ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (mean 3.60, S.D. 0.96) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ สวัสดิการ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.567-0.722 ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ 0.722 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมกับสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ 0.682 และส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.567 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	1	2	3	4
1. สวัสดิการ	1.000			
2. ความสุขในการทำงาน	0.577**	1.000		
3. สภาพแวดล้อม	0.682**	0.567**	1.000	
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.722**	0.580**	0.635**	1.000
mean	2.883	3.715	3.195	3.101
St. Deviation	0.969	0.818	0.726	0.989

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้ VIF ที่ไม่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมาก และหากมี Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้ มีค่า 2.092 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .597 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 4 ตัว เมื่อใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) และปัจจัยด้านสวัสดิการ (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 102.376, p = .00$) โดยมีค่า $R = .649$ และ $R\text{-square} = .421$ ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 42.10 แสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.604 + .219 (X_1) + .286 (X_2) + .179 (X_3)$$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ .265 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) โดยมีค่า β เท่ากับ .254 และปัจจัยด้านสวัสดิการ (X_3) โดยมีค่า β เท่ากับ .212

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	B	S.E.	β	p.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
(Constant)	1.604	.138		.00*		
1. ความสุขในการทำงาน (Y)						
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X ₁)	0.219	.046	.265	.00*	.536	1.867
3. สภาพแวดล้อม (X ₂)	0.286	0.59	.254	.00*	.597	1.676
4. สวัสดิการ (X ₃)	0.179	0.50	.212	.00*	.478	2.092

หมายเหตุ: Adjusted R² = .421, R = .649, F = 102.376, *p < .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด (Beta = .265) อาจเป็นเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่นเหม็นอับ ไม่มีฝุ่นละออง ซึ่งเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sungthip (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หากบุคคลนั้นรู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มีความคล่องตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Loummark (2001) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่ทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากนี้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับชีวิตของตนเอง มีส่วนช่วยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรนั้นมีความสมดุลในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเนื่องมาจากลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับ การกำหนดส่งผลงานที่ค่อนข้างเร่งด่วน นอกจากนี้รูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน และการจัดสรรเวลาในการวางแผนเวลาการทำงานของตนเองก็เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Beta = .254) ซึ่งสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน

และมีการสนับสนุน การทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา ดังที่ Diener (cited in Lertwiboonmongkol & Aunguroch, 2004) กล่าวว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rattanakintra (2014) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Herzberg (1959) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสุขและความพึงพอใจใน การทำงาน สอดคล้องกับ Mahidol University and Suan Dusit University (2018) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานขององค์กรก็เป็น ส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน หากองค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดีระหว่างการทำงาน ลดความเบื่อหน่ายจากการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Beta = .212) เนื่องจากสวัสดิการเป็นผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน และสามารถช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าต้องจ่ายเมื่อไร มากน้อยเพียงใด หากองค์กรให้อัตรารายเดือนที่น้อยกว่า แต่มีสวัสดิการให้กับบุคลากรที่ดีกว่า ก็สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรนั้นได้ แต่หากองค์กรไม่จัดสรรสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร ก็อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูงเช่นกัน เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองได้รับสิทธิประโยชน์น้อย และไม่ได้รับการดูแลจากองค์กรที่ดีพอ สอดคล้องกับ Kongeaid (1998) และ Pimsiri (2012) ที่ระบุว่า สวัสดิการที่ดีสามารถช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Pholpuntin, Tiyapongphaphan, Utakud & Mengam (2019) พบว่า บุคลากรมี ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมหาวิทยาลัยได้มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาของบุคลากร อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahidol University and Suan Dusit University (2018) ที่พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ นอกจากนี้บุคลากรได้สะท้อนว่ามหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ อย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการทำงานขององค์กรดังนี้ 1) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดอันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เช่น ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่น สวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนของพนักงานทุกระดับ เป็นต้น เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล, 19 (2): 26-38.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ และประพิมพ์า จรัสรัตนกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การ หัวหน้า และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมระยะห่างอำนาจเป็นตัวแปรกำกับ. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13 (3): 61-80.
- ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลลนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉินชารีย์ แก้วไชยชา, โสฬพัทธ์ เหมรัฐชโรจน์ และณภัทรวรรต บัวทอง. (2561). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า. Chula Med J, 6 (62): 987-999.
- ตามรัศม์ รัตนนาคินทร์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ดารณี คงเอียด. (2541). **คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทพรัชต์ สกุลมณีฤทธิ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นงนุช สงวนสัตย์. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- นริศรา วงศ์เลย. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2559). **การประยุกต์ศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคไซท์.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). **แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2561-2564**. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). **ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจฉรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล และศิริพร ครุฑกาต. (2558). **ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ**. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 1 (9): 52-61.
- ยุพิน ผลพันธิน. (2555). **บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). **การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). **ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13 (1): 17-23.

- วรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิโรจน์ ผลพันธิน, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, นงนุช อุตคุด, และณัฐนิชา มีงาม (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. โครงการประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 11. ณ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. หน้า 441-450.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนิത്യสรามาณะการ, สุนทรี ศักดิ์ศรี และมานพ ชูนิล. (2561). การปรับแต่งทางอารมณ์และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่พยากรณ์ความเครียดในการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าของธนาคาร. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14 (2): 50-66.

References

- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L. & Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied research in quality of life*, 8 (4): 427-448.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Geneva: WHO Headquarters.
- Herzberg, D. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.
- Tanchaisak, K. (2017). The Mediating Role of Worker's Happiness on the Relationship between Leadership Styles and Worker's Performance: An Analysis via Structural Equation Modeling. *SDU Research Journal Humanities and Social Sciences*, 13 (3): 207-230.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15 (1): 11-21.

Translated Thai References

- Dabsungnoen, W. (2011). **Quality of work life, organizational commitment, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses.** Thesis's Master, Thammasat University, Bachelor of Arts, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Liberal Arts. (in Thai)
- Kamkate, W. (2008). **Research methodology in behavioral sciences.** Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Kawchaisa, N., Hemrungronj, S. & Buathong, N. (2018). Work Happiness and Organizational Commitment in one Import and Distribution Company. **Chula Med J**, 6 (62): 987-999. (in Thai)
- Kongead, D. (1998). **Services Quality of Personel Welfare: A case Study of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.** Thesis's Master, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Business Administration, General Management, Faculty of Business Administration. (in Thai)
- Lertwiboonmongkol, J. & Aunguroch, Y. (2004). Personal Factors, Work Empowerment, Achievement Motivation, and Work Happiness of Staff Nurses, Governmental University Hospitals. **The Thai Journal of Nursing Council**, 19 (2): 26-38. (in Thai)
- Loummark, L. (2001). Nursing administrators: happy atmosphere in nursing services. **Journal of Nursing Chulalongkorn University**, 13 (1): 17-23. (in Thai)
- Mahidol University and Suan Dusit University. (2018). **Driving strategy-Happy University to Sustainable Health Organization.** Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai)
- Manakarn, A., Saksri, S. & Chunin, M. (2018). Emotional Tricks and Work-Family Conflicts that Predict Job Stress of Bank Customer Service Employees. **SDU Research Journal Humanities and Social Sciences**, 14 (2): 50-66. (in Thai)
- Pholpuntin, S., Tiyapongphaphan, W., Utakud, N. & Mengam, N. (2019). Workplace Happiness of Suan Dusit University's Employees. **11th National Research Conference for Non- Academic Personnel in Higher education institution**, Office of Academic Services, Chiang Mai: Chiang Mai University, pp. 441-450. (in Thai)
- Plopanthin, Y. (2012). **The madiating roles of self-efficacy, burnout and job satisfaction in a teacher's job performance model.** Thesis's Doctor, Chulalongkorn University, Educational research science methodology, Program of Educational research science methodology, Faculty of Education. Program in Educational Research Methodology. (in Thai)

- Pimsiri, M. (2012). **Welfare satisfaction that affects the organization commitment of Denso Thailand Co., Ltd.** Thesis's Master, Srinakharinwirot University, Business Administration, Program of Management, Graduate School. (in Thai)
- Rattananakintra, D. (2014). **Factors affecting working happiness of hospital pharmacists under The Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health.** Thesis's Master, Pharmacy, Program in Pharmacy Management Graduate School. (in Thai)
- Rungmatekul, T. (2017). **Factors Affected to Kasikorn Bank Employees' Job Happiness, in Nakhon Sawan Province.** Report from the 4th National Academic Conference, Research Institute, Kamphaeng Phet Rajabhat University. (in Thai)
- Sakunmerit, T. (2008). **The relationships between quality of work life, adversity quotient and work ethics of the police officers in police stations under the Metropolitan Police Division.** Thesis's Master, Thammasat University. Bachelor of Arts, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Liberal Arts. (in Thai)
- Sanguansat, N. (2014). **Factors Contributing to stress of Accountant in Private Companies in Bangkok Metropolitan.** Thesis's Master, Stamford International University, Business Administration, Program of Business, Graduate School. (in Thai)
- Songkiatsak, W. (2015). **Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting Employees' Core and Supporting Departments of Saharueng Mukdaharn Co, Ltd Sugar Cane Factory.** Thesis's Master, Bangkok University, Business Administration, Program of Business, Graduate School. (in Thai)
- Suan Dusit University. (2016). **Strategic adjustment of Suan Dusit University (Eds.2).** Bangkok: Graphic site. (in Thai)
- Suan Dusit University. (2018). **Strategic Plan, Suan Dusit University 2018-2021.** Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai)
- Sungthip, S. (2010). **Factors affecting teachers' work happiness Under the Office of Basic Education Commission: Application of Structural Equation Modeling.** Thesis's Master, Chulalongkorn University, Educational research science methodology, Program of Educational research science methodology, Faculty of Education. Program in Educational Research Methodology. (in Thai)
- Suwanpairoj, J. & Jarunratanakul, P. (2017). Relationship between Employee's Perceptions of Overall Organizational Justice and Organizational, Supervisor and Workgroup Commitment with Power Distance as a Moderator. **SDU Research Journal Humanities and Social Sciences, 13** (3): 61-80. (in Thai)

- Thongtanunam, Y., Thummakul, D., Prasertsin, U., Cheunsirimongkol, J. & Kruttakart, S. (2015). The Development Factor of Happiness Organization (Government): Systematic Review of Literature. *Journal of Health Science Research*, 1 (9): 52-61. (in Thai)
- Wongloei, N. (2008). **Factors influencing the job stress of Chiang Mai Central Prison Staff.** Thesis's Master, Chiang Mai University, Pubic Administration, Program of Pubic, Graduate School. (in Thai)
- Wongsureerat, J. (2011). **The relationship between quality of work life Happiness at work with pleasure as a relationship variable: a case study of an offshore construction engineering company in Bangkok.** Bangkok: Thammasat University. (in Thai)

คณะผู้เขียน

ดร. พันชัย เม่นฉาย

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
เลขที่ 228-228/1-3 ถนนสิรินธร แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
e-mail: pmenchai@hotmail.com

นายวิชาญ ดิยะพงษ์ประพันธ์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
เลขที่ 295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

นางสาวปาริฉัตร ปิติสุทธิ

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120

นางสาวธารทิพย์ แก้วเจริญ

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120

นางสาวณัฐณิชา มีงาม

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
เลขที่ 295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

นางสาวสุชুমาลัย หนกหลัง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330