

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

FACTORS AFFECTING HAPPINESS IN WORK
OF ACADEMIC SUPPORT STAFF
IN RAJABHAT UNIVERSITIES, RATTANAKOSIN GROUP

โนรี มีกิริยา^{1*} และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง²

Noree Megiriya^{1*} and Utharat Muangsan²

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลวัตและพลังชีวิตองค์กร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{1*}

คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย²

Master of Management Concentrate, Dynamics and Organizational Vitality, Bangkok, Thailand^{1*}

Graduate College of Management, Sripatum University, Bangkok, Thailand²

no_mo_ree04@hotmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยอันเกิดจากปัจจัยด้านภายในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านการจัดการ ด้านสภาพ

แวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยที่ปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับมาก

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study the level of happiness of academic support staffs working 2) to compare the personal factors affecting to happiness of academic support staffs working and 3) to study the organizational factors that affect to happiness of academic support staffs working in the Rajabhat university of Rattanakosin Group. The methodology of this research was mixed between quantitative and qualitative. The samples were administrators and academic support staffs of Rajabhat university Rattanakosin Group.

The research found that the happiness of academic support staffs working is in high level The internal factors affecting happiness in work at the highest level ascending order by companion environment, acceptance, commander, compensation, management process, work atmosphere, job content and the progress in work respectively. Therefore, the factors within the organization were positively correlated with work satisfaction at the high level.

Keywords: happiness in work, academic support staff, Rajabhat University, Rattanakosin Group

บทนำ

ปัจจุบันองค์การหลายองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือองค์การภาคเอกชน เริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจาก เมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพัน ทุ่มเททำงานให้แก่องค์การด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคลากรที่มี

ความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้นๆไปด้วยทำให้องค์การสามารถแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (Menapodhi, 2007)

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบ

ไปด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มรภ.สส.) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มจษ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มรภ.พระนคร) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มรธ.) และ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มบส.) ซึ่งทุกสถาบันต่างก็เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการศึกษาให้แก่บัณฑิตนักศึกษาในการทำงานของแต่ละสถาบันนั้นย่อมมีความยากง่ายแตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ที่รับมอบหมาย บางครั้งในการทำงานกับคนหมู่มากก็ทำให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานได้ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุมาจากการทำงานหนักเกินไป การกดดันการทำงานจากเจ้านาย หรือการกระทบกระทั่งจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานนั้นไม่มีความสุข ส่งผลต่องานให้ล่าช้า หรือไม่มีคุณภาพ ดังนั้น การสร้างความสุขในองค์กร ทำให้พนักงาน บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเองรวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไป ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
สุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกขอบเขต
ของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประเด็นด้านเนื้อหาที่ศึกษา คือ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จำนวน
2,214 คน ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา จำนวน 777 คน (Human Resources
Management Division, Suan Sunandha
Rajabhat University, 2013) มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม จำนวน 354 คน (Human Resources
Management Division, Chandrakasem
Rajabhat University, 2016) มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร จำนวน 341 คน (Human Resources
Management Division, Phranakhon Rajabhat
University, 2014) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
จำนวน 261 คน (Human Resources Management
Division, Thonburi Rajabhat University, 2016)
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน
481 คน (Human Resources Management
Division, Rachbaj Somdej Chao Phraya

university, 2014)

2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณ
หากกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamané ที่ค่าความ
คลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) 0.05 ได้แก่ พนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 339 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้าน
ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรปัจจัยภายใน
องค์การ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรด้าน
ความสุขในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 1
พฤศจิกายน 2558 ถึง วันที่ 30 มกราคม 2559

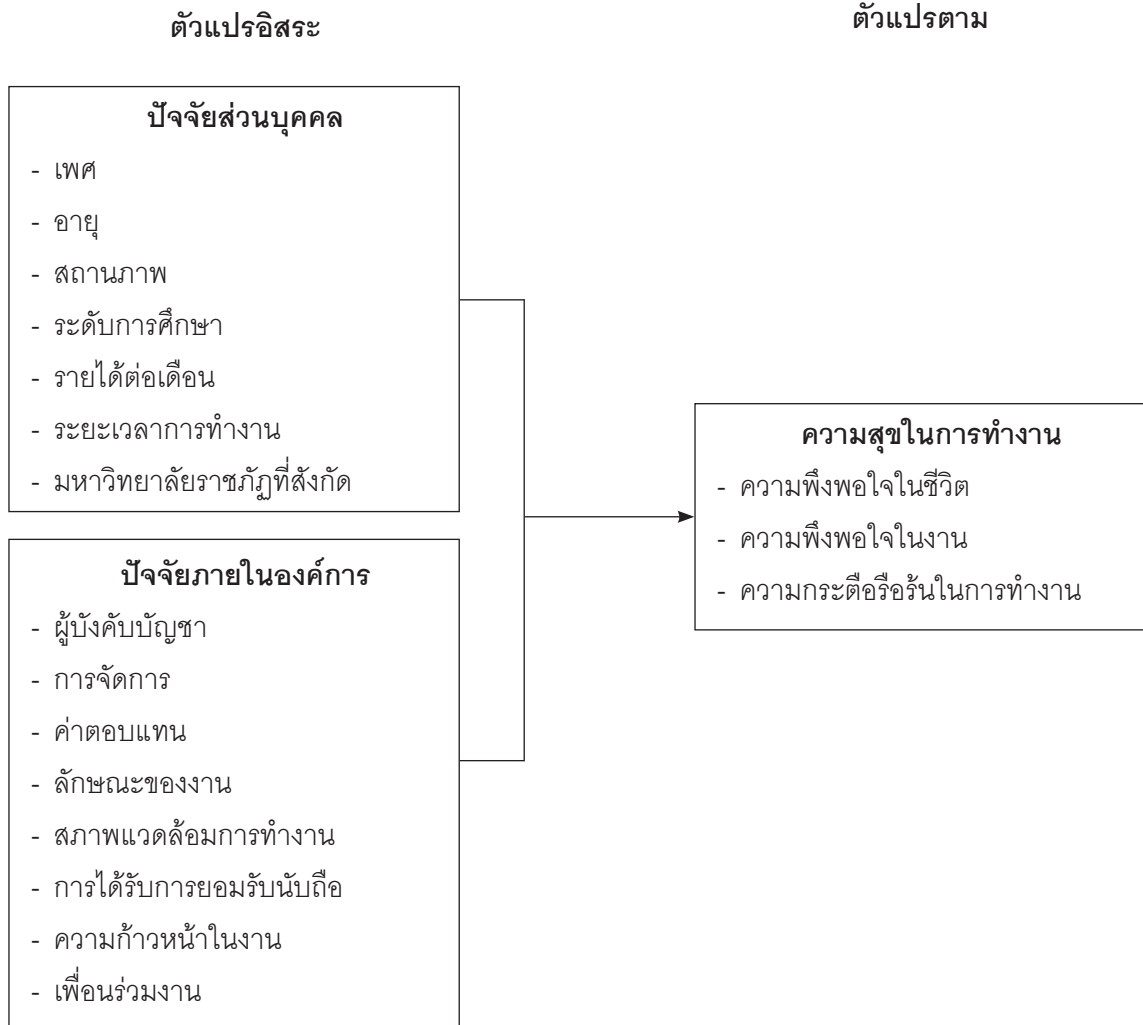
สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อ
สมมติฐานการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
และกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์ สามารถนำมาตั้งสมมติฐาน
ในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละกลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ รวม 2,214 คน ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ทดสอบกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane

ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ϵ) 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 339 คน โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างแต่ละสายงานอย่างมีสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณได้

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์จำนวน 5 คน โดยมีตัวแทนผู้ให้ข้อมูลองค์กรละ 1 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นระดับผู้บริหาร เพื่อสามารถให้ข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป และเป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร บรรยาย และเต็มใจที่จะถ่ายทอด เล่าประสบการณ์ความสุขในการทำงานได้ดีเพื่อให้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วแยกวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว เป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียง วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ สรุปผลอภิปรายผล และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วน คือ เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ และเครื่องมือแบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณ จำนวน 51 ข้อ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักของคำถามในการทำวิจัยจำนวน 12 คำถาม

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ จากแหล่งข้อมูลทางราชการวารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิเป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเองมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ความถี่ การกระจายอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way analysis of variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method สถิติอ้างอิงและการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อศึกษาวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์จำนวน 5 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีแบบสามเส้าเพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์

เพียงพอซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาอภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปรวบยอดและข้อเสนอแนะต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 อายุ 25-35 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 สถานภาพโสดจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 ระดับเงินเดือน 10,000-25,000 บาท จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ 1-10 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ตารางที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.64	มาก	3
2. ด้านการจัดการ	3.61	มาก	5
3. ด้านค่าตอบแทน	3.61	มาก	4
4. ด้านลักษณะของงาน	3.57	มาก	7
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.60	มาก	6
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	มาก	2
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.35	ปานกลาง	8
8. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.03	มาก	1
โดยรวม	3.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.03 รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.64 ด้าน

ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.61 ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.85	มาก	3
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.88	มาก	2
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.99	มาก	1
โดยรวม	3.91	มาก	

ตารางที่ 3 การทดสอบ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวแปรตาม:ความสุขในการทำงาน			
	ความพึงพอใจ ในชีวิต	ความพึงพอใจ ในงาน	ความกระตือรือร้น ในงาน	ภาพรวม
เพศ	.000*	.268	.000*	.000*
อายุ	.209	.299	.664	.576
สถานภาพ	.852	.514	.364	.528
ระดับการศึกษา	.095	.253	.475	.150
ระดับเงินเดือน	.911	.971	.902	.978
ระยะเวลาการทำงาน	.455	.974	.551	.879
มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด	.045*	.773	.684	.747

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.99 รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน คือ ความพึงพอใจในชีวิต และความกระตือรือร้นในงาน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	b	Std. Error	Beta		
1. ด้านผู้บังคับบัญชา (X_1)	.338	.030	.401	11.150	.000*
2. ด้านการจัดการ (X_2)	.094	.031	.139	3.034	.003*
3. ด้านค่าตอบแทน (X_3)	.018	.029	.026	.602	.548
4. ด้านลักษณะงานของงาน (X_4)	-.247	.043	-.269	-5.687	.000*
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5)	.196	.049	.178	3.978	.000*
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_6)	.117	.034	.152	3.462	.001*
7. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_7)	.208	.035	.353	5.948	.000*
8. ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_8)	.235	.025	.407	9.458	.000*

ค่าคงที่ = 0.193, R = 0.905 ; R² = 0.814 ; F = 185.855 ; P-value = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการจัดการ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สูงที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 5 คน ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานนอกจากปัจจัยภายในองค์กรแล้วยังส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว งานที่ทำมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารมองว่าหากทำงานจนแล้วมีความสุข ก็จะมี

กำลังใจ มีกำลังสร้างงาน สร้างชีวิต มีความจริงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารมองว่าการที่เรามีความสุขจากการทำงานก็จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจอยากทำงาน มีความกระตือรือร้น และตั้งใจทำงาน

2. ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผู้ให้สัมภาษณ์มีมุมมองในด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมองว่าลักษณะการทำงานและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรม กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ด้านการจัดการ ควรมีช่องว่างไม่เคร่งครัด ยอมรับร่วมกัน ไม่เหลื่อมล้ำ เป็นกลาง แต่ต้องมีความชัดเจน ควรมองในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ด้านค่าตอบแทน ควรขึ้นอยู่กับภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สอดคล้องกับความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน งานที่ต้องสามารถทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยให้การทำงานมีความสุข ไม่แออัดเกินไป มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับทุนในการศึกษาต่อ หรือไปอบรมศึกษาดูงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน หากได้ทุนศึกษาต่อก็สามารถที่จะได้รับความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง ด้าน

เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีย่อมมีความสุข ภายสบายใจ ไม่เหนื่อย ทำงานเหมือนพี่น้อง มีปัญหาสามารถคุยได้ปรึกษาได้

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัดแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในชีวิตและความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชายมีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน แต่เนื่องจากความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงทำให้รู้สึกว่าจะไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ต่างก็มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (Ouprasert, 2008) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชต์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท เพ็ชต์รัก จำนวน 110 คนโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง จากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมี ความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการจัดการ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.905 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 81.4 ส่วนด้านค่าตอบแทนไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ และ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สูงที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชลดรอดเที่ยง (Rodtiang, 2007) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนอกจากปัจจัยภายในองค์การแล้ว ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (1984) ที่อธิบายว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข และ Warr

(1990) ได้กล่าวถึงเรื่องความสุขในการทำงาน กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

2.1 ด้านผู้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรม กล่าวตัดสินใจ กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ มีความรู้เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานดังกล่าวซึ่ง Luthans (1998) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านเทคนิคในงาน และพฤติกรรมการสนับสนุนในงาน นอกจากนี้หัวหน้างานที่มีการสอนงาน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีทัศนคติที่มีต่อพนักงานมีส่วนร่วมก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน (Vroom, 1964)

2.2 ด้านการจัดการ เน้นในการดูแลภายในที่ทีมงานอย่างทั่วถึงเกิดความราบรื่นในงานมากขึ้นและองค์กรควรแบ่งงานให้ชัดเจนง่ายต่อการเข้าใจและการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (Saridvanich, 2009) กล่าวว่า ข้อดีของโครงสร้างแบบแบนคือ การที่มีระดับการบังคับบัญชาน้อย ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจะสูงกว่ากรณีโครงสร้างแบบสูงและการติดต่อสื่อสารจะรวดเร็วกว่า ซึ่งเหมาะกับงาน

ที่มีความชัดเจนมีความคล้ายคลึงกัน และงานที่ต้องการความอิสระมีแนวโน้มว่าองค์กรส่วนใหญ่นิยมปรับเป็นโครงสร้างแบบแบน นอกจากนี้ลักษณะการทำงานแบบทีมงานบริหารตนเอง (self-managed teams) ที่ทีมงานจะมีอิสระในการทำงานและได้รับมอบอำนาจกำหนดกิจกรรมในงาน ทั้งงบประมาณและเป้าหมาย

2.3 ด้านค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนคืออัตราเงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ นอกจากนี้หลักเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม และนำพฤติกรรมมาพิจารณาร่วมกับผลงานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของ Walton (1973) เนื่องจากทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองและจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่รอด

2.4 ด้านลักษณะของงาน คุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกันนี้ได้ว่า คำนิยามหรือองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้นไม่เหมือนกัน กล่าวคือ การศึกษาในเชิงปริมาณได้ใช้องค์ประกอบจากทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน แต่การศึกษาในเชิงคุณภาพ บุคลากรได้นิยามถึงลักษณะงานว่า

เป็นงานที่ตนเองชอบงานมีความท้าทาย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ มีส่วนร่วมในงาน เป็นงานที่เปิดกว้างทางความคิด มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสไปดูงานนอกสถานที่ และได้ใช้ความสามารถของตนเองในการสร้างผลงานที่มีคุณค่า จึงรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ การมีอุปกรณ์เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว สถานที่ทำงานที่มีความสวยงามเพื่อสร้างความรู้สึกผ่อนคลาย รวมถึงการจัดสถานที่ภายในองค์กรเพื่อผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงาน เช่น ห้องคาราโอเกะ สถานที่เล่นกีฬา ซึ่งจะช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Luthans (1998) ที่กล่าวถึงสภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งองค์กรหลายแห่งพยายามสร้างภาพในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในแง่บวกระหว่างความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานด้วย

2.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การที่หัวหน้างานยอมรับความสามารถและกล่าวชมเชย เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมาก

ที่สุดเป็นอันดับที่สอง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เป็นการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษานี้ของ Locke (1976) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

2.7 ด้านความก้าวหน้าในงานพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนขั้นนั้นรวมถึงการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่ง ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (Pomnoi, 2008) ได้กล่าวว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.8 ด้านเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร รวมไปถึง การได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ

1. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเพิ่มการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการจัดการ ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กร และการจัดตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ให้เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรเพิ่มการพิจารณาเงินเดือนของบุคลากรที่ได้รับให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว และองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม

4. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรจัดระบบงานให้เหมาะสม

กับคุณลักษณะของบุคลากร และควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของบุคลากร

5. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรเพิ่มการพิจารณาให้ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และควรเพิ่มให้ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ

6. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้างานชื่นชมในความรู้ความสามารถของบุคลากร

7. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรเพิ่มการพิจารณาให้งานที่บุคลากรทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและควรพิจารณาให้ภายในองค์กรสามารถเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงได้

8. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรเพิ่มการจัดกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อให้บุคลากรได้จัดกิจกรรมร่วมกัน อาจก่อให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น และอาจส่งผลให้บุคลากรสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ และมีเพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจ

REFERENCES

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *PSYCHOLOGICAL BULLETIN*, 95, 542-575.
- Herzberg, F. (1991). A Harvard business review paperback: motivation. Massachusetts: Harvard Business School.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. 8th edition. NY: McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-655.
- Menapodhi, R. (2007). Happiness in the workplace indicator. Master of Science (Human Resources Development), Faculty of human Resources Development, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace theory, Research, and Application*. CA: SAGE Publications.
- Ouprasert, N. (2008). Happiness at work of employee at first drug company limited, Chiang Mai province. Master of Business Administration Program. Faculty of Business Administration, Bachelor of Business Administration, Chiang Mai University. (in Thai)
- Pomnoi, S. (2008). Happiness in work. Retrieved December 10, 2015, from <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062> (in Thai)
- Rodtiang, N. (2007). Factors influence on happiness at work among personal in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health. [MSc thesis]. Bangkok: Mahidol University. 2007. (in Thai).
- Saridvanich, S. (2009). *Modern organization behavior: concepts and theory*. 2nd edition. Pathumthani: Rongphim Thammasat University. (in Thai)
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Walton, R. E. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.