

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY
CHONBURI CAMPUS

SPUC National
and International
Conference 2018

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2561

Research and Innovation for Fostering Industries 4.0 Progressive

ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าอุตสาหกรรม 4.0

ผลงานทางวิชาการที่นำเสนอแบบบรรยาย

ห้อง 1009 ชั้น 10 อาคาร ดร. สุข-มาลีนี้ พุคยาภรณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นปิ่นท์ จำดา ประธาน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุระทิน ชัยทองคำ กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพร คำจับ กรรมการและเลขานุการ

เวลา	ชื่อบทความ	ผู้นำเสนอ
13.30-13.50 น.	การสร้างสรรค์ผลงานภาพจิตรกรรมฝาผนังด้วยเทคนิคการระบายสีภาพตามตัวเลขสำหรับผู้ที่ไม่มีพื้นฐานด้านศิลปะ	วรากร ใช้เทียมวงศ์ (มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
13.50-14.10 น.	การพัฒนาเคลือบซีเมนต์ไม่เบญจพรรณบนเครื่องบินดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา	วัชรินทร์ แซ่เตี๋ย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน)
14.10-14.30 น.	การเขียนสีบนเคลือบบนเครื่องบินดินเผาด่านเกวียนโดยการถ่ายทอดผลฉายภาพปริศนาธรรม วัดนกออก จังหวัดนครราชสีมา	จิรวัดน์ จันทร์สว่าง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน)
14.30-14.50 น.	ข้อผิดพลาดในการใช้คำบุพบท 对, 对于, 关于 ของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเสฉวน	ศิริลาภ เหลืองเจริญลาภ (มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
14.50-15.10 น.	ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน องค์กรกิจการมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี	ยศยา โคตรดา (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
15.10-15.30 น.	การลงโทษและควบคุมผู้กระทำความผิดทางอาญาโดยชุมชน	นฤทธิ พิระประเทือง (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
15.30-15.50 น.	ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนในการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์	ดาวใจ ใจแจ่ม (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
15.50-16.10 น.	มอบเกียรติบัตรรับรองการนำเสนอผลงานทางวิชาการ	

CONTENTS (CONTINUE) / สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	หน้า
ยศยา โคตรถา	
ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนกรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.....	304
รัฐพงษ์ ลาภเย็น	
ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าศูนย์บริการ รถยนต์ในจังหวัดชลบุรี.....	315
รัตนา บุญพูน	
ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนกับการมีนายความเข้าช่วยเหลือคดีอาญาในชั้นสอบสวน...	323
ถักชัยพร สุขรุ่ง	
ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติ มาตรการปกป้องจากการนำเข้าสินค้าที่เพิ่มขึ้น พ.ศ. 2550.....	331
วรากร ไข่เทียมวงศ์	
การสร้างสรรคผลงานภาพจิตรกรรมฝาผนังด้วยเทคนิคการระบายสีภาพตามตัวเลข สำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานด้านศิลปะ.....	338
วัลย์พร คงในขาว	
ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับคำร้องทุกข์ของพนักงานอัยการในชั้นสอบสวน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา.....	348
วัชรินทร์ แซ่เตีย	
การพัฒนาเคลื่อนขี้นี้เข้าไม่เบญจพรรณบนเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัด นครราชสีมา.....	355
วิยะดา บัวหยุ	
มาตรการทางกฎหมายในการลงโทษทางอาญากรณีผู้กระทำผิดต่อคำสั่ง ทางปกครอง ศึกษาเฉพาะกรณีพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522.....	366
วิริยะ รอดโพธิ์ทอง	
การพัฒนาระบบการจัดการนัดหมายของงาน ATF 2018.....	373

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
**HAPPINESS IN WORK AFFECTING WORK EFFICIENCY OF STAFF
SUPPORT OF PRIVATE UNIVERSITY IN CHONBURI PROVINCE**

ยศยา โคตรธา*

Yotsaya Khottha

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราพร ระโหฐาน**

Asst. Prof. Dr. Jiraporn Rahothan

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการและแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (five-point Likert scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the level of happiness in workplace, 2) study the level of work efficiency, 3) compare the happiness in workplace by personal factors, 4) compare work efficiency by personal factors, and 5) study the relationship between "happiness in work" and "work efficiency". The sample group was 130 staffs who work in private university in Chonburi province. The instruments

* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2560

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

used for data collection were check-list and Five-Point Likert Scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, *t*-test, one-way anova, multiple regression analysis. The result indicated that happiness in workplace affecting work efficiency of staff support of private university in Chonburi province at the statistical significant level of .05.

Keywords: happiness in work, work efficiency, private university.

บทนำ

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การแข่งขันด้านเศรษฐกิจสูงมากขึ้นส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ดังผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทยซึ่งสำรวจคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย พ.ศ. 2559 เท่ากับ 59.3 ซึ่งลดลงจาก พ.ศ. 2558 ที่มีค่าเฉลี่ยความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทยเท่ากับ 62.2 ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเรียกว่า คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (happy workplace) โดย Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด ประกอบด้วย 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) Happy Society (สังคมดี) 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) 5) Happy Brain (หาความรู้) 6) Happy Soul (ทางสงบ) 7) Happy Money (ปลอดภัย) และ 8) Happy Family (ครอบครัวดี) (สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559, ออนไลน์, ม.ป.ป.)

หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสามารถในการแข่งขันได้ ถ้าบุคลากรขององค์กรดีแล้วแต่รู้สึกมีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นผลการตอบสนองจากการกระทำอย่างสร้างสรรค์ผ่านความรู้สึกที่ดีที่มีต่องาน และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552)

มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักคือการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ การที่จะสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และรักในงานที่ทำ ซึ่งนอกจากบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่นักศึกษาแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนนับว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เพราะมีหน้าที่สนับสนุนทางวิชาการและเป็นผู้ให้บริการต่าง ๆ แก่คณาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

งานวิจัยนี้จึงเป็นการวัดดัชนีด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในเชิงนโยบายด้านการส่งเสริมกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารบุคลากรให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

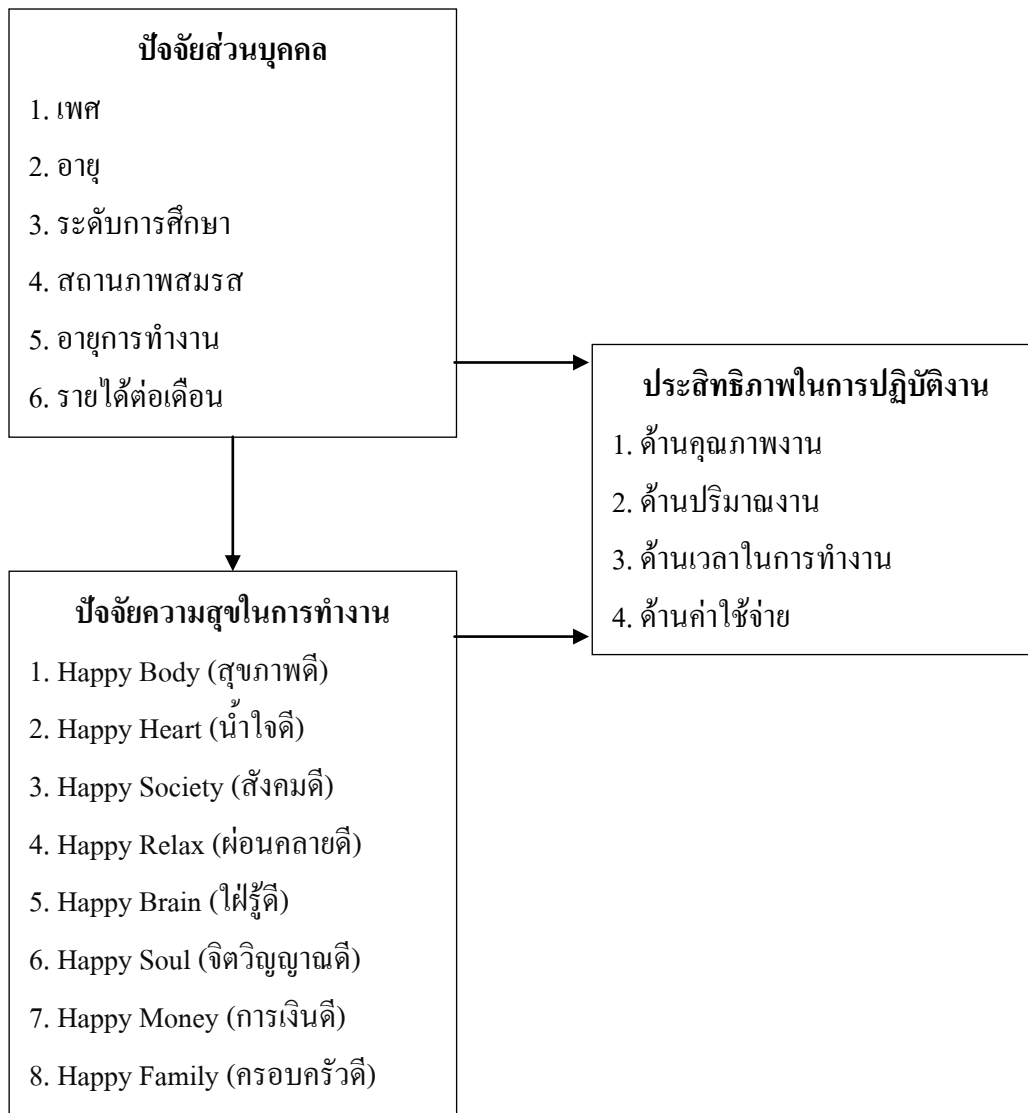
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่ และพนักงาน จำนวน 175 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 122 คน จึงปรับกลุ่มตัวอย่างเป็น 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะหลายตัวเลือก ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบ Likert Scale ประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 มีอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.20 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	36	27.70
เพศหญิง	94	72.30
รวม	130	100.0
อายุน้อยกว่า 35 ปี	31	23.80
อายุ 35-45 ปี	57	43.80
อายุ 45 ปี ขึ้นไป	42	32.30
รวม	130	100.0
ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	79	60.80
ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป	51	39.20
รวม	130	100.0
สถานภาพโสด	59	45.40
สถานภาพสมรส	71	54.60
รวม	130	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี	19	14.60
อายุการทำงาน 5-10 ปี	25	19.20
อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี	86	66.20
รวม	130	100.0
รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาท	14	10.80
รายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท	28	21.50
รายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท	31	23.80
รายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป	57	43.80
รวม	130	100.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน Happy Heart (น้ำใจดี) ($\bar{X} = 4.47$) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ($\bar{X} = 4.16$) ด้าน Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) ($\bar{X} = 4.10$) ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ($\bar{X} = 4.04$) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ($\bar{X} = 4.03$) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) ($\bar{X} = 4.02$) และด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้าน Happy Money (การเงินดี) ($\bar{X} = 3.46$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.28$) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.19$) และด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
จากการถดถอย	18.55	8	2.32	25.31*	0.00
จากแหล่งอื่น ๆ	11.09	121	0.09		
รวม	29.64	129			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.791
ค่าสัมประสิทธิ์ด้านประสิทธิภาพ (R^2) = 0.626

* $p < .05$

แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 62.6 ส่วนอีกร้อยละ 37.4 มาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) Happy Money (การเงินดี) Happy Family (ครอบครัวดี) และ Happy Body (สุขภาพดี) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<i>B</i>	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย คะแนนมาตรฐาน	ลำดับ ที่	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่ (constant)	0.92			3.72	0.00
Happy Body (สุขภาพดี)	-0.03	-0.05	8	-0.69	0.49
Happy Heart (น้ำใจดี)	0.22	0.26	1	2.89*	0.00
Happy Society (สังคมดี)	0.14	0.16	4	1.79	0.08
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	0.17	0.22	3	2.82*	0.01
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	0.11	0.13	5	1.81	0.07
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	0.20	0.26	2	3.17*	0.00
Happy Money (การเงินดี)	0.01	0.01	6	0.21	0.83
Happy Family (ครอบครัวดี)	-0.03	-0.04	7	-0.62	0.53

* $p < .05$

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124-125) ที่ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่ง que แสดงออกถึงวุฒิภาวะ หากมีวุฒิภาวะน้อยย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังรวมถึงประสบการณ์และลักษณะในการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาของแต่ละคนด้วย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้เป็นตัวแปรสำคัญต่อความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในหลายประเด็น เช่น คุณภาพชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2550) ที่อธิบายว่า ในช่วงแรก ผู้คนจะพยายามทำงานให้มากเพื่อให้ตนเองมีรายได้สูงขึ้น โดยเข้าใจว่าผลที่ได้รับคือความสุข และยังคงสอดคล้องกับการวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินในแง่ของคุณค่าจากผล การปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพที่เกิดขึ้นทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรภายใต้ระบบที่ผู้บริหารได้ วางไว้ อายุที่ต่างกันหมายถึงประสบการณ์ในชีวิตที่เพิ่มพูนขึ้นตามอายุ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจน เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าบุคลากรที่อายุน้อยกว่า

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1975) ที่ เสนอกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์ความมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยหนึ่งในนั้นมีด้าน การได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งสวัสดิการ ต่าง ๆ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นในลักษณะที่ใกล้เคียงกันหรือกับมาตรฐานของสังคมนั้น ๆ หรือกล่าวได้ว่า บุคคลจะนำสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กรไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียง กันทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์เดียวกันหรือเหนือกว่า ผู้อื่น จะรู้สึกถึงความยุติธรรมและเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตนเอง และหากได้ต่ำกว่าจะรู้สึกถึง ความไม่ยุติธรรมและนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ความสุขในการทำงานมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ที่ ร้อยละ 62.6 โดยที่ความสุขในการทำงานด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมคือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจดี) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

เนื่องจากการทำงานที่มีความสุขเป็นมิติแห่งการนำไปสู่การทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของ ศศิธร เหล่าแห่ง (2557) ที่พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน และ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับ จุฑาภรณ์ กุลศิริรัตน์ (2554) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้าน Happy Money (การเงินดี) เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีเงินเพื่อเก็บออมทุกเดือน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เก็บออมเงินในแต่ละเดือน โดยอาจมีการสำรวจลักษณะกิจกรรมที่บุคลากรให้ความสนใจเพื่อเป็นการเริ่มต้น

2. ผลวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่อันดับที่ 4 คือ ด้านคุณภาพงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ และควรมีการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานจากรุ่นสู่รุ่น

3. ผลวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน โดยความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ได้แก่ ด้าน Happy Heart (น้ำใจดี) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขทั้ง 3 ด้านนี้ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นสุข หรืออาจกำหนดนโยบาย “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

- จุฑาทารณ กุลศิริรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ชินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญฤทธิ พูลสวัสดิ์. (2555). *การบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). WLB แรงจูงใจสูงสุดของข้าราชการ. *วารสารข้าราชการ*, 52(5), หน้า 39-44.
- ศศิธร เหล่าเที่ยง. (2557). *อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทยปี พ.ศ. 2559* (ออนไลน์). (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก: http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/file_download_report/Happy%20Report_Y2559_240760.pdf [2561, 1 มกราคม].
- Walton, Richard E. (1975). Criteria for quality of work life. In Louis E. Davis & Albert Cherna, (Eds.), *Quality of working life* (pp. 93-97). London, UK: The Free Press.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York, NY: Harper and Row.