

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Factors Affecting the Happiness in Work of Personnel in the Office of
Kamphaeng Saen Campus Kasetsart University

สิทธิชัย สุขเกษม¹, วรณี เนียมหอม^{2,*} และ ระวี จุฑาตุรงค์³

Sittichai Sukkasam¹, Wannee Niamhom^{2,*} and Ravee Chudasing³

(วันรับบทความ : 14 มีนาคม 2567/วันแก้ไขบทความ : 31 มีนาคม 2568/วันตอบรับบทความ : 25 เมษายน 2568)

(Received Date : Mar 14th, 2023, Revised Date : : Mar 31st, 2024, Accepted Date : Apr 25th, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน จำนวนทั้งสิ้น 291 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีความสุขมาก 3 ลำดับแรก คือ ด้านจิตวิญญาณดี ด้านน้ำใจดี และด้านครอบครัวดี 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านด้านที่มีความสุข 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มี 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 85.80 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .926

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน Email: sittichai.suk@ku.th

¹ Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
Email: sittichai.suk@ku.th

² คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน Email: vannee.a@ku.th

² Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
Email: vannee.a@ku.th

³ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Email: ravee.chuda@gmail.com

³ Faculty of Education Chulalongkorn University Email: ravee.chuda@gmail.com

* ผู้ติดต่อหลัก Email: vannee.a@ku.th

*Corresponding author Email: vannee.a@ku.th

Abstract

This research has the purposes to: 1) study the happiness level in working of personnel under Kamphaeng Saen Campus Office; 2) study the factorial level affecting happiness in working of personnel under Kamphaeng Saen Campus Office; and 3) study the factors affecting happiness in working of personnel, under Kamphaeng Saen Campus Office. The sample is 291 personnels under Kamphaeng Saen Campus Office, selected from a simple sampling. The data is collected by a questionnaire. The statistics in data analysis are frequencies, percentage, standard deviation, Pearson's correlation co-efficient, and stepwise regression analysis.

The research results were found that 1) the personnels under Kamphaeng Saen Campus Office have happiness in working at the high level, when considering in details – the first three ranks are the high spirituality, good will, and good family; 2) the factorial level affecting happiness in working of personnel under Kamphaeng Saen Campus Office is at high level, when considering in details – the first three ranks are keeping equilibrium in working and personal life, job description, and the progress of career; and 3) the factors affecting happiness in working of personnel under Kamphaeng Saen Campus Office have four factors: job description, environment in the workplace, equilibrium in working and personal life, and communication of personnel in organization. They were capable to explain 85.80 percent, multi correlation co-efficient (R) equal to .926 of the variance of happiness in work of personnel in the office of Kamphaeng Saen Campus Kasetsart University.

Keyword : Happiness in Working, Personnel of Kasetsart University

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญของการดำรงชีวิตและเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปในปัจจุบัน จึงต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพถือเป็นกิจกรรมหลักในการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุขได้ ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีทุกข์ ดังแนวคิดของ (Diener, 2001) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และนำมาซึ่งความสุข ประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ รวมถึงแนวคิดความสุข (Joy at work) ของ (Manion, 2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสุขจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ การทำงานที่มีความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานคาดหวังให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยจะทำงานด้วยความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน ทำให้ต้องสามารถทำงานได้ในทุกที่ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ต้องมีการรับแรงรวมทั้งมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีภาระงาน และความเครียดเพิ่มมากขึ้นมีความสุขในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ 1) ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 2) ความขัดแย้งของการจัดสรรเวลาของงานกับการใช้เวลากับครอบครัว 3) บทบาทในงานมีความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนของงาน 4) การคุมคามทางเพศในที่ทำงาน 5) ปริมาณงานที่มีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป และ 6) ภาวะความรับผิดชอบต่อผู้อื่นอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นความเครียดทำให้เกิดผลกระทบต่อการร่างกาย จิตใจ การแสดงพฤติกรรม ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงานบ่อย การลาออก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่องานและทำให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย (Thipapan, 2007)

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน เป็นหนึ่งในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งมีการกิจหลักคือ การให้บริการแก่นิสิต และบุคลากร มีหน่วยงานภายใน ประกอบด้วย 6 กอง 21 งาน 1 ฝ่าย มีบุคลากรทั้งหมด 384 คน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเกิดจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ปัจจุบันสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ยังไม่เคยมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงปฏิบัติงานในหน่วยงานของกองบริหารทั่วไป งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นสามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งมีดังนี้ ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยขอบเขตด้านเนื้อหาของความสุขในการทำงานของบุคลากร จะวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ที่สร้างขึ้นโดยมีความสุข 9 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ทํานสังกัด ประสบการณ์การทำงาน) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน (คุณลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร) ตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน ได้แก่ (สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี) ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะหน่วยงานภายในสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 384 คน มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยมีวิธีสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC เพื่อพิจารณาคุณภาพของข้อคำถามรายการต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 ซึ่งหมายความว่าสามารถนำไปใช้ได้ การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติในสังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.947

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน แบ่งได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี ฝอนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี พบว่า ความสุขของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงระดับความสุขจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.44) ด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.44) และด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.67) ด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 291)			
ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สุขภาพดี	2.96	0.55	ปานกลาง
2. ฝอนคลายดี	3.48	0.57	ปานกลาง
3. น้ำใจดี	3.91	0.44	มาก
4. จิตวิญญาณดี	4.02	0.44	มาก
5. ครอบครัวดี	3.78	0.67	มาก
6. สังคมดี	3.63	0.71	มาก
7. ใฝ่รู้ดี	3.76	0.57	มาก
8. สุขภาพเงินดี	3.53	0.49	มาก
9. การงานดี	3.57	0.71	มาก
รวม	3.63	0.47	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 7 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านโดยเรียงลำดับปัจจัยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.45) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.32) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะ

ผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.58) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.44) และด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน

(n = 291)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.75	0.45	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.51	มาก
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.49	0.58	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.40	0.44	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.68	0.32	มาก
6. การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.81	0.50	มาก
7. การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร	3.37	0.51	ปานกลาง
รวม	3.60	0.39	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยการนำเอาตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5) การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6) การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7) เข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Y) พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6) การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7) เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Y) ได้ถึง 0.858 หรือ ร้อยละ 85.80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.926 (ดังตารางที่ 23) สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบและสมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.268 + 0.283X_1 + 0.313X_2 + 0.265X_6 + 0.441X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.268X_1 + 0.335X_2 + 0.280X_6 + 0.469X_7$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1							
X ₂	.453**	1						
X ₃	.661**	.601**	1					
X ₄	.498**	.591**	.705**	1				
X ₅	.554**	.709**	.682**	.638**	1			
X ₆	.570**	.621**	.549**	.447**	.722**	1		
X ₇	.688**	.624**	.791**	.700**	.756**	.668**	1	
Y	.750**	.734**	.722**	.562**	.699**	.779**	.840**	1

หมายเหตุ: **= มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

*= มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยการนำเอาตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X₁) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₂) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร (X₃) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₄) ความก้าวหน้าในอาชีพ (X₅) การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X₆) และการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X₇) เข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Y) พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X₁) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₂) การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X₆) การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X₇) สามารถอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Y) ได้ถึง 0.858 หรือ ร้อยละ 85.80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.926 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.268 + 0.283X_1 + 0.313X_2 + 0.265X_6 + 0.441X_7$$

โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 291)

ตัวแปร	R^2 change	b	Beta	S.E.	t	P-value
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.858	.313	.335	.181	10.591	.000
ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	.825	.283	.268	.201	9.062	.000
การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.792	.265	.280	.219	8.381	.000
การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร	.706	.441	.469	.260	11.544	.000
ค่าคงที่ = 0.268, R = .926, R^2 = .858						

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนพบว่า มีปัจจัยที่สามารถทำความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ถึงร้อยละ 85.80 จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (3) การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตครอบครัว และ (4) การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนมีความสุขในการทำงานนั้น เพราะ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุข เนื่องจากสถานที่ทำงานแสดงให้เห็นถึงภารกิจ และความมั่นคงของหน่วยงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังเช่น งานวิจัยของ Rodthiang (2007) ที่พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (มหาชน) งานวิจัยของ Tangcharoenkitsakul (2014) ที่พบว่า บุคลากรการประสานนครหลวง สายงานบริการประจำสำนักงานประปา มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวง งานวิจัยของ Ramtong (2015) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีสาเหตุของความสุขในการทำงานเกิดจาก 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยของ Naliang (2017) ที่พบว่า แนวทางในการส่งเสริม

ความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน

ลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนมีความสุขในการทำงานนั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Chuenboon (2013) ที่อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานไว้ว่างานที่มีรูปแบบลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรอยากทำงาน ซึ่งลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลอื่นจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังเช่น งานวิจัยของ Witchawut (2016) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงาน มีความสำคัญสำหรับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หากมีการรับรู้ลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการวางแผนในการทำงานให้สำเร็จ เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน งานวิจัยของ Khongkhiew (2011) ที่พบว่า พนักงาน บริษัท ดี.ดี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัดมีความสุขในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับลักษณะงานที่ทำ หากงานที่ทำเป็นงานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความถนัด และงานวิจัยของ Saechua (2010) ที่พบว่า บุคลากรอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์ มีความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน หากบุคลากรได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน

การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความสุขในการทำงานนั้น เพราะคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจอย่างมากในสังคมการทำงานยุคปัจจุบัน คุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังเช่น งานวิจัยของ Paerduen (2000) ที่พบว่า การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ งานวิจัยของ Panawatpisut (1996) ที่พบว่า ภาระหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานประจำการงานนอกเวลาหรือต่างหน้าที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและครอบครัวและงานวิจัยของ Rodthiang (2007) ที่พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ สัมพันธภาพในครอบครัว

การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานให้เกิดความสำเร็จนั้นการสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นไปตามผลการวิจัยของ Malairungsakul (2009) ที่พบว่า การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มี 4 ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยเฉพาะสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ในแต่ละกองควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร จัดบุคลากรให้ตรงกับสายงาน มีกิจกรรมช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว และเพิ่มช่องทางในการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลสำเร็จในงานของแต่ละกองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้มีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาคู่แปรอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรนอกเหนือจากการศึกษาวิจัยไว้ เช่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัญหาสุขภาพสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และการเป็นที่ยอมรับมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป ในกลุ่มที่กว้างขึ้น และทำให้สามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทุกหน่วยงานได้นำข้อมูลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการดูแลบุคลากรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- Chuenboon, A. (2013). *Factors influencing job happiness among personnel at Saint Mary's Hospital* (Master's thesis, Saint Louis College).
- Hansomsakul, R. (2007). *The relationship between personnel factors, suitable environment in the workplace, and job description with job satisfaction of permanent nurse personnel in nursing place, under The Department of Corrections* (Master of Nursing Science, Chulalongkorn University).
- Khongkhiw, A. (2011). *A study of factors affecting job happiness among employees at D.D.M. Confidant Co., Ltd.* (Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi).
- Lertwiboonmongkol, J. (2003). *The relationship between personnel factors and happiness in the workplace*. Chulalongkorn University.
- Malairungsakul, B. (2009). *Environmental factors and happiness in working of professional nurse in public university hospital* (Thesis of Nurse Master Degree, Chiang Mai University).
- Naliang, C. (2017). *A study of work performance factors and work happiness among supporting staff at Silpakorn University* (Master's thesis, Silpakorn University).

- Panawatpisut, S. (1996). *Job satisfaction and job performance of professional nurses in community hospitals in Region 8* (Master's thesis, Chiang Mai University).
- Paerduen, J. (2000). *Satisfaction in the workplace among hospital personnel under Medical Office, Bangkok*. Srinakharinwirot.
- Ramtong, J. (2015). *A study of causal factors affecting job happiness among supporting staff at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus* (Master's thesis, Prince of Songkla University).
- Rodthiang, N. (2007). *Factors influencing job happiness among personnel at health centers in the Northeastern region under the Department of Health, Ministry of Public Health* (Master's thesis, Mahidol University).
- Saechua, S. (2010). *Work happiness among creative workers: A case study of the media and design-based creative industries* (Master's thesis, National Institute of Development Administration).
- Tangcharoenkitsakul, T. (2014). *Factors affecting job happiness among employees of the Metropolitan Waterworks Authority, Service Department* (Master's thesis, Rangsit University).
- Teepapal, P. (2007). *Modern organizational behavior*. Amorn Printing.
- Witchawut, S. (2016). *Psychology of learning*. Thammasat University Press.