

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Factors Influencing Happiness of Academic supporting staff of
Suan Sunandha Rajabhat University

วรางคณา คงศีล และ ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 276 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่า t-test F-test และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน / คุณภาพชีวิตในการทำงาน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

The objectives of this research were to:

1) explore factors influencing happiness of academic supporting staff of Suan Sunandha Rajabhat University; and 2) compare happiness of academic support staff members with different demographic factors including genders, age, marital status, educational background, and period of work, as well as life the quality of their working life. The research sample consisted of 276 staff members. Data were collected via the use of a questionnaire and analyzed with a software package. Statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficients.

The research findings revealed that: 1) the overall quality of working life of academic supporting staff of the university was at a high level, and when considering at each aspect, it was found that every aspect was also rated at a high level, The overall happiness of these staff members was high. Similarly, each aspect of their happiness was also rated at a high level. 2) Staff members with different gender, age and education background tended to have different level of happiness at work, with a .01 and .05 level of statistical significance. Other demographic background was not found to have an influence on the staff members' happiness at work.

Keywords: Happiness at Work/ Quality of Working Life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คน นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากมายต่อการดำรงอยู่หรือล่มสลายขององค์การ มีการศึกษาเกี่ยวกับคนมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เรื่องคนมักเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจในทุยุคทุกสมัย ซึ่งสามารถเห็นได้จากผู้บริหารระดับสูงขององค์การหลาย ๆ แห่งต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าคนเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่ามากที่สุด (दनัย เทียนพุม, 2551, หน้า 49) ด้วยเหตุผลนี้ทำให้ทุกองค์การต่างพากันแสวงหานุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การของตน แต่บางครั้งองค์การกลับต้องพบกับปัญหานุคลากรไม่สามารถทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์การ หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุ อาจเกิดจากการที่องค์การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์การขาดการจูงใจให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ

ปัจจุบันมนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานมากที่สุดงานมีความหมายและเป็นสิ่งสำคัญเพราะงานเป็นแหล่งของรายได้หรือเงินที่นำไปใช้จ่ายเพื่อจัดหาสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีช่วยให้มีความสุขสบาย (พวงเพ็ญ ชูณหปราณ, 2549) การที่บุคคลมีความภาคภูมิใจรับรู้ถึงคุณค่าของงานต่องานจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเด่นชัดรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้ทำงาน ทำให้เกิดอารมณ์ดีมีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดีทำงานอย่างมั่นใจมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำและต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ

ที่ส่งเสริมคุณค่าและความภาคภูมิใจแก่บุคลากร ในความผูกพันที่มีต่อองค์กร เป็นลักษณะ ความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กร เป็นการรักษา บุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยทำให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นแนวทางที่ สำคัญที่จะช่วยองค์กรให้อยู่รอด ส่วนความสุขเป็น การประเมินสภาพชีวิตของบุคลากรถึงความพอใจใน ชีวิตของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายหลักของชีวิตและหาก องค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้และความสามารถ เพื่อที่จะเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว จะสามารถสร้าง แรงจูงใจในงานที่มอบหมายเพื่อให้เกิดความต้องการ คงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความมั่นคงลด การสูญเสียในทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและประสบ ความสำเร็จได้ (จินดา หลวงตา, 2553)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและแสวงหา ในการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ตามระดับของสติปัญญา อีกทั้งความสุขยังเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ การทำงาน เมื่อความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของ จิตใจหากมีความพึงพอใจต่องานไม่ว่างานจะมีลักษณะ ใดๆเมื่อพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพียงแค่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดี แม้มีอุปสรรคก็ไม่ทอดทิ้งในการทำงานการที่ทำให้คนมี ความสุขนั้นจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและ คำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยอารมณ์ที่สดใสร่าเริง กระตือรือร้นแมนเนียน (Manion, 2003 อ้างถึงใน มลิวรรณ วงศ์งาม, 2554) ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่อง ของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องานไม่ว่างานนั้นจะมี ลักษณะอย่างไรหากพอใจที่จะทำงานอย่างเต็ม ความสามารถแค่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็ทำงานได้ดี

และไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ตาม (เกษม ต้นติผลลาชีวะ, 2546)

จากทฤษฎีความสุขของ Maslow อธิบายถึง องค์ประกอบความสุขว่า ความพึงพอใจในชีวิต ความต้องการ ในเป้าหมายหลักของชีวิต หรือการกระทำคล้ายเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกดีมากกว่าส่วนความรู้สึกแย่น้อย คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้หลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม ล้วนส่งผลกระทบต่อความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิด ความพึงพอใจในชีวิตที่มีผลต่อความสุข แม้ความสุข เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน มองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ แต่เป็น สิ่งที่มนุษย์ทุกคนใฝ่ฝันและปรารถนาสูงสุดในชีวิต เสมือนกับองค์กรที่มีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ย่อมมีบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร ซึ่งเป็น พื้นที่ยืดหยุ่นที่ทำให้บุคลากรกับองค์กรเจริญเติบโต ไปพร้อมกันการสร้างความสุขภายในองค์กรควรต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต และความต้องการ พื้นฐานของทุกชีวิตในองค์กร

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าบุคลากรนับเป็นหัวใจหลักที่สำคัญ ขององค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการ ปฏิบัติงานจะต้องส่งเสริมปัจจัยทางบวกและ ตัดปัจจัยทางลบแล้วผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วยไดเนอร์ (Dinner, 2003 อ้างถึงใน ศิวิมล คำานวล, 2552) การส่งเสริมให้มีความสุขยังเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารเพื่อพัฒนา คุณภาพของงานบริการตามแนวนโยบายของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ของราชภัฏ อันดับ 15 ของประเทศ และอันดับที่ 150 ของเอเชีย โดยเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างความผูกพันบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเพื่อความโดดเด่นของอัตลักษณ์ที่สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเป็นขุมกำลังทางปัญญาที่จะสามารถขึ้นนำสังคมไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งในปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยกำลังเร่งรัดปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาด้านเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจใหม่และสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการศึกษา ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาและปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จุดเริ่มต้นสำคัญคือต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการที่ดีและการใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุก เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ สนองตอบความต้องการของสังคม และสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบ่งประเภทบุคลากร 2 ประเภท คือ บุคลากรสายสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้นเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยวัดความสำเร็จจากผลการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีองค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้มีความสุขในการทำงาน สร้างความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนนับตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 8 เป็นต้นมา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นเรื่องคนและความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรนั้นสามารถทำให้องค์กรทราบถึงอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารขององค์กรต่อไป

ทั้งนี้องค์การก็ถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการดำเนินงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน หากองค์กรให้ค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจ มีความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการจัดการสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว ก็จะทำให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข แล้วจึงขยายความสุขสู่ชีวิตประจำวันของบุคลากรให้อยู่ดีมีสุขด้วย (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ความสุขเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรหรือองค์กรก็ตามต่างก็พึ่งพาอาศัยกันจึงเกิดข้อสงสัยว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นอย่างไร เพื่อที่จะให้องค์กรได้นำผลในการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจ้างงานในอนาคต และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพในการดำเนินงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้บรรลุเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้น และเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องานไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไร เมื่อพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถหากแต่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดีแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ถ้าบุคคลมีความภาคภูมิใจที่จะรับรู้ถึงคุณค่าของงานต่องานหากองค์การเน้นที่ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์การเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์การควรเริ่มจากการที่คนในองค์กรเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้าที่จะเผชิญกับความขัดแย้งหรือการทำทลายความรับผิดชอบ โดยพิจารณาและไตร่ตรองสถานการณ์ขององค์การตามความเป็นจริงเพื่อค้นหาวิธีใหม่ในการทำงานร่วมกันภายในองค์การอย่างมีความสุข ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมั่นคง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย หากบุคลากรที่ทำงานมีความสุขก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อชื่อเสียง ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การค้นคว้าข้อมูลจากทฤษฎี และประยุกต์จากแนวคิด งานวิจัยที่ใกล้เคียงของผู้วิจัยที่ได้ทำการวิจัยมาแล้ว โดยได้จัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุม ข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale) ของลิเคอร์ค (Likert scale) ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating

scale) ของลิเคอร์ค (Likert scale) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความตื่นรมย์ในงาน (arousal) ด้านความพึงพอใจในงาน (pleasure) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (self-validation)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำมาจำแนกความถี่ (Frequency) และนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) ค่า t – test (Independent t – test) ใช้วิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ที่เกี่ยวกับเพศ

2) ใช้สถิติวิเคราะห์ค่า F-test (Independent sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA (One – way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 332-333)

3) ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีความระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 351)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r ค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

เกณฑ์การแปรความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 316) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 พนักงานส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 65.9 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.8

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจะอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.70, 3.82, 3.84, 3.81, 3.76, 3.69 และ 3.88 ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมพบว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นที่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นว่ารระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับค่าตอบแทน และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมหาวิทยาลัยฯ มีสวัสดิการ เช่น เงินโบนัส เงินค่าครองชีพ สวัสดิการกู้ยืมเงิน เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.44 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่น ๆ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพโดยรวม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ารระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น

รายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีความคิดเห็นในด้านระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสมในการใช้งาน และพอเพียง มหาวิทยาลัยฯ มีการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้อยู่สม่ำเสมอ ลักษณะอาคารสถานที่ทำงานทำให้ท่านมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการทำงาน และมหาวิทยาลัยฯ มีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายหรือการติดเชื้ออย่างเพียงพอเหมาะสม

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ารระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีความคิดเห็นว่ารระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่ งานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปตามลำดับตามที่คาดหวังไว้ และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีความคิดเห็นว่ารระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผล มหาวิทยาลัยฯ มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม

เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในมหาวิทยาลัยฯ และมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยฯหรือภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน พนักงานในมหาวิทยาลัยฯ ทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี พนักงานในมหาวิทยาลัยฯ ทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเวทีต่าง ๆ และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อมหาวิทยาลัยฯในการปฏิบัติงานของท่านผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น

รายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในขณะที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีผลงานเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัยฯ ภายนอกหรือสังคมภายนอก การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มหาวิทยาลัยฯ ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยฯ อื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และพนักงานทุกระดับมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ

3. ระดับด้านความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จากผลการวิจัยด้านความสุขของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา มีดังนี้

ด้านความรื่นรมย์ในงานโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นต่อด้านความรื่นรมย์ในงานโดยรวม และเมื่อพิจารณา

เป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง ความยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง และในขณะที่ปฏิบัติงาน จะมีความรู้สึกเพลิดเพลินต่อการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว, ท่านสามารถขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ และท่านรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ทำให้ท่านมีชีวิตชีวาในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่าง

สมมติฐานข้อ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กรณีดังกล่าวนี้ อธิบายได้ว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา มีการสนับสนุนในการทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีความชัดเจน และปฏิบัติจริง เป็นไปตามทฤษฎีของ Walton (1973, pp. 12-16) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา ศรีเสาวคนธร (2554) ศึกษาวิจัย การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริกส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย) พบว่า มีระดับความสุขในการทำงาน 5 ประการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัว ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐกรณ์ บัวขาว (2554) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวรตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวรตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐกรณ์ บัวขาว (2554) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น.ซีคิวรตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวรตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์มะลิตอง (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการบริการของพนักงานบริการลูกค้ากรณีศึกษาธนาคารของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริการ พบว่า พนักงานมีระดับความเกี่ยวพันในงานในระดับสูงพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง พนักงานมีระดับคุณภาพในการบริการในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านและประเด็นดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีการพิจารณาค่าตอบแทนใน

การปฏิบัติงานนอกเวลาหรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นต้น

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ควรมีการจัดสรรเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีความเหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่มีความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และแม้้นอกเวลางานอาจมีความรู้สึกกังวล และเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นต้น

2. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาในเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การอบรมเข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จอื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้นเพิ่มศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องควรพิจารณาผลงานโดยใช้หลักความยุติธรรม ตามความสามารถ ไม่ใช่ตามวาระ และควรเพิ่มผลตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์กร เช่น ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบและการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน วัฒนธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรของบริษัท
3. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- เกษม ต้นติผลลาชีวะ. (2546). **อยู่อย่างมีสุข**. กรุงเทพฯ: วันเนสพริ้นติ้ง.
- จินดา หลวงตา. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมกรณีศึกษา โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่งในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาวิทยาลัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นัฐกรณ์ บัวขาว. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น.ซี คิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มลิวรรณ วงศ์งาม. (2554). **การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2558). **วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. จาก <http://ssru.ac.th/index.php/th/about-us/concept.html>.

- ลลิตา ศรีเสาวคนธ. (2554). **การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริคส์ ลีมีเต็ด (ประเทศไทย).** วิทยานิพนธ์การจัการมหาบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริมล คำนวล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้ อุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). **รายงานสรุปผลการประชุม ประจำปี 2557 เรื่อง การพัฒนาคนเพื่ออนาคตประเทศไทย.** เอกสารประกอบการประชุม. 26 กันยายน 2557.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ มะลิทอง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพ ในการบริการของพนักงานบริการลูกค้ากรณีศึกษาธนาคารของรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is It?. Sloan Management Review. 15 (Fall 1973), 11-12.