

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

The Factors Affecting the Happiness at Work of Faculty and
Staff in the Faculty of Nursing, Thammasat University

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์*

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

Kanjane Phanphairoj*

Faculty of Nursing, Thammasat University, Rangsit Centre,

Klong Nueng, Khlong Luang, Pathum Thani 12120

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงผูกพัน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 77 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2555 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regression: stepwise) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงผูกพันต่อคณะ ซึ่งมีค่าความสามารถในการทำนายสูงที่สุด และ ปัจจัยด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสามารถในการทำนายเป็นลำดับถัดมา

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Abstract

This study aimed to investigate the level of happiness at work and the factors affecting happiness at work of faculty members in the Faculty of Nursing at Thammasat University. The sample of this study was comprised of 77 faculty members. Data was collected from January to February, 2012, using a self-administered questionnaire, comprised of parts of personal information, opinions on the factors that lead to personal happiness at work, and the current level of happiness of each subject in relation to his or her work. The results of the study show that 45 % of the subjects had age range between 31 and 40 years and 37.1 % between 41 and 50 years. 42.2 % of the subjects had work experience between 1 and 5 years and 23.4 % between 11 and 15 years. The overall level of happiness at work of faculty members in the Faculty of Nursing at Thammasat University was at a high level ($x = 3.78$, $S.D. = 1.01$). The factors that related to happiness at work and could be used to predict happiness at work were two factors—organizational commitment and work conditions (job characteristics)—with predication ability at a significant level of 0.001.

Key words: happiness at work, factors of happiness at work

1. บทนำ

การทำงานเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ดังนั้นความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพลังอันยิ่งใหญ่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการผลักดันให้งานสำเร็จ การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรก็คือทรัพยากรบุคคล และหากคนในองค์กรมีความสุขแล้วนั้นองค์กรก็จะมีการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย อันจะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [1] และองค์กรคือศูนย์รวมของบุคคลที่รวมกันเป็นหน่วยงานเดียวกัน และ

ดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากคนในองค์กรมีความสุขแล้วนั้น สิ่งที่ได้ตามมาคือ ผลผลิตสูง การบริการดีขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า ลาภิจของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ฝึกอบรมพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน [2]

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลและครอบครัว เช่น การมีสุขภาพที่ดี การพักผ่อนที่เพียงพอ จะเป็นการช่วยบรรเทาปัญหาในเรื่องรายได้ค่าครองชีพด้านสุขภาพ ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และสำหรับการมีครอบครัวที่อบอุ่นสร้าง สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแรงผลักดันการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือ ด้าน

สังคมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อการในการทำงาน ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจกันดี การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน การมีระบบสื่อนงานที่ดี สิ่งที่กำลังจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ซึ่งกล่าวว่าการจูงใจนั้นประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และได้รับการพัฒนา และปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยอนามัย แบ่งได้เป็น นโยบายและการบริหารงาน การเงินเพชงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพ และความมั่นคง [3] จากข้อมูลดังกล่าวจึงพอสรุปโดยสังเขปได้ว่าความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพย่อมขึ้นอยู่กับการจูงใจและความสามารถของตัวบุคคล การจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ว่า มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจได้เมื่อนมนุษย์มีความสุข ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ และได้รับผลประโยชน์ตามความเหมาะสม

คณะพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการพัฒนาสภาพด้านต่าง ๆ โดยให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้คณะยังได้เล็งเห็นถึงคุณค่าด้านสุขภาพทางกายและทางใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์งานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับคำกล่าวที่ว่า “คนมีประสิทธิภาพ งานก็เกิดประสิทธิผล เมื่องานเกิด

ประสิทธิผล คนก็มีความสุข” จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพของคน และความสุขจึงเป็นเรื่องเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก และจะต้องพัฒนาไปพร้อมกัน ๆ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีจูงใจ (motivation theory) โดยประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค่าจุน (hygiene factor) ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงานของหน่วย (company policy and administration) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation to superior, subordinate, peer) ความมั่นคงในงาน (security) [4]

4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้อยู่ระหว่างการลาศึกษา จำนวน 77 คนโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

4.1 เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (self-administered questionnaire) สร้างขึ้นโดยอิงกรอบแนวคิดจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

4.1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่คณะ ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน จำนวน 7 ข้อ

4.1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามมาตรวัดแบบไลเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจำนวน 17 ข้อ ปัจจัยด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาจำนวน 11 ข้อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 10 ข้อ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กรจำนวน 7 ข้อ และปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานจำนวน 7 ข้อโดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบในแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด

4.1.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามมาตรวัดแบบไลเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 13 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 7 ข้อ

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ดำเนินการโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาแต่ละข้อใช้ความคิดเห็นที่ตรงกันร้อยละ 80 และปรับปรุงแก้ไขภาษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.975 และแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.874 ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient method)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2555 ภายหลังจากผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ IRB_NSTU 019/2011 โดยมีเอกสารชี้แจง การเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลโดยไม่มีผลกระทบแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ดำเนินการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย แบบสอบถามถูกตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับระบบความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติอ้างอิงคือ Pearson product moment correlation

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regression stepwise)

6. ผลการวิจัย

6.1 อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อาจารย์มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 21,569.09 บาท โดยร้อยละ 86.0 มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาท และมีค่าตอบแทนอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ 7,341.15 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.0 บุคลากรสายสนับสนุน มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 15,089.12 บาท โดยร้อยละ 50.0 ของบุคลากรมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท และมีค่าตอบแทนอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ 5,982.60 บาท คิดเป็นร้อยละ 77.8

6.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์โดยภาพรวม พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสุขเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 4.28

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และความสุขที่ทราบว่ามีส่วนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ทั้งนี้ โดยภาพรวมอาจารย์และบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 ซึ่งตรงกับมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการยอมรับนับถือตำแหน่งงาน (ตารางที่ 1)

ก่อนการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ทดสอบข้อตั้งเบื้องต้น ได้แก่ การแจกแจงของตัวแปรทุกตัวเป็นโค้งปกติ ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่มีความต่อเนื่อง และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้ ปัจจัยด้านงาน 1.1 ลักษณะของงาน ($r = 0.508, p < 0.01$) 1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.558, p < 0.05$) และ 1.3 การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน 2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และ 6. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ ($r = 0.659, r = 0.546, r = 0.644, r = 0.578, r = 0.663$ และ $r = 0.750, p < 0.01$) (ตารางที่ 2)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทาง

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัย	1.1	1.2	1.3	2	3	4	5	6	7
1. ปัจจัยด้านงาน									
1.1 ลักษณะของงาน	1								
1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.508**	1							
1.3 การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน	0.604**	0.708**	1						
2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	0.322	0.745**	0.381**	1					
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.578**	0.605**	0.624**	0.615**	1				
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.402	0.753**	0.556**	0.710**	0.463*	1			
5. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	0.426*	0.750**	0.540**	0.671**	0.630**	0.660**	1		
6. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ	0.416*	0.609**	0.463*	0.726**	0.608**	0.730**	0.830**	1	
7. ความสุขในการทำงาน	0.639**	0.558*	0.659**	0.546**	0.644**	0.578**	0.663**	0.750**	1

* $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัย	1.1	1.2	1.3	2	3	4	5	6	7
1. ปัจจัยด้านงาน									
1.1 ลักษณะของงาน	1								
1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.633**	1							
1.3 การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน	0.633**	0.497**	1						
2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	0.705**	0.662**	0.669**	1					
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.582**	0.474**	0.720**	0.615**	1				
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.670**	0.603**	0.599**	0.761**	0.536**	1			
5. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	0.724**	0.492**	0.583**	0.681**	0.606**	0.599**	1		
6. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ	0.499**	0.531**	0.452**	0.695**	0.562**	0.633**	0.647**	1	
7. ความสุขในการทำงาน	0.629**	0.342*	0.504**	0.613**	0.653**	0.504**	0.539**	0.677**	1

* $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

บวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้ ปัจจัยด้านงาน 1.1 ลักษณะของงาน ($r = 0.629, p < 0.01$) 1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.342, p < 0.05$) และ 1.3 การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน 2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และ 6. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ ($r = 0.504, r = 0.613, r = 0.653, r = 0.504, r = 0.539$ และ $r = 0.677, p < 0.01$)

6.4 เมื่อนำตัวแปรทำนายเข้าสมการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อ

ความสุขในการทำงานของอาจารย์ก็กับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 57.8 และปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน) ทำนายได้ร้อยละ 10.4 ซึ่งกลุ่มตัวทำนายเหล่านี้มีประสิทธิภาพร่วมกันในการทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.2 ($R^2 = 0.682$) และพบว่า ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.8 และปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน) ทำนายได้ร้อยละ 57.1 ซึ่งกลุ่มตัวทำนายเหล่านี้มีประสิทธิภาพร่วมกันในการทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 54.6 ($R^2 = 54.6$) (ตารางที่ 3 และ 4)

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การทำนาย สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ค่าทดสอบเอฟและทีของตัวทำนาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย และค่าคงที่ของสมการการทำนายตามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในการทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานต่างๆ ที่ศึกษา

ปัจจัยทำนาย	R	R^2	R^2 change	F	B	Beta	t
ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ	0.760	0.578	0.578	30.162***	1.320	0.625	4.680
ปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน)	0.826	0.682	0.104	22.520***	0.812	0.350	2.618

*** $p < 0.001$

ตารางที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การทำนาย สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ค่าทดสอบเอฟและทีของตัวทำนาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย และค่าคงที่ของสมการการทำนายตามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานต่างๆ ที่ศึกษา

ปัจจัยทำนาย	R	R^2	R^2 change	F	B	Beta	t
ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ	0.677	0.458	0.443	29.586***	1.061	0.483	3.730
ปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน)	0.756	0.571	0.546	22.640***	0.974	0.388	2.994

*** $p < 0.001$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมพบว่าอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 ซึ่งตรงกับความจริงมากหรือมีความสุขอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) จะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นอาจเกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในชีวิตและในการทำงาน [5]

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน 1.1 ลักษณะของงาน 1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 1.3 การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน 2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับ

บัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และ 6. ด้านความเชื่อมั่นผูกพันต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญนันท์ [6] ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่าจากการทดสอบสมมติฐานโดยหาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณพบว่าปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ (2) ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (3) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดี ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รื่นรมย์ สนุก

सान อิ่มแ่มแ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจมองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ และ (4) ความรู้สึกทางลบ (negative affect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หลง โกรธเคือง ไม่สบายใจ [7]

สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน กับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ และปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน) สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด [8] การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง [9] และการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [10] ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันในองค์กร (organizational commit-

ment) เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (identification) มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับ จุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมขององค์กร (involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป [11] นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นสามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานในหัวข้อต่าง ๆ ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏ เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคมย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน [12,13]

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการบริหาร โดยผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเชิงนโยบาย และให้การสนับสนุนการจัดแนวทางในการทำงานเพื่อการพัฒนาของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างควมเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

8.2.2 ควรมีการนำผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] จรรยา ดาสา, 2554, ความสุขในที่ทำงาน happy workplace, แหล่งที่มา : <http://www.fisheries.go.th/ifphrae/web2/images/downloads/happypworkplace.pdf>, 22 กุมภาพันธ์ 2554.
- [2] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551, นิตยสารหมอชาวบ้าน, แหล่งที่มา : <http://www.doctor.or.th/node/5572>, 22 กุมภาพันธ์ 2554.
- [3] สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, พฤติกรรมกับการพัฒนาคน, พิมพ์ครั้งที่ 1, บริษัท อักษราพิพัฒน์

จำกัด, กรุงเทพฯ.

- [4] Plunkett, R.W., Attner, F.R. and Allen, S.G., 2005, Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations, 8th Ed, Thomson South-Western, Ohio, 412 p.
- [5] จูตินันท์ เขียวนิล, 2554, ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [6] กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2552, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, กรุงเทพฯ.
- [7] Diener, E., Frequently asked questions (faq's) about subjective well-being (happiness and life satisfaction), Available Source: <http://www.psych.illinois.edu>, March 18, 2009.
- [8] จิระชัย ขมเกิด, 2559, ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด, การค้นคว้าแบบอิสระ ระดับปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [9] อารดา บุญเลิศ, 2552, การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [10] รัตนา เตชะวาริ, 2553, ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การค้นคว้าแบบอิสระระดับปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

- เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [11] Buchanan, B., 1974, Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations, Admin. Sci. Quart. 19: 533-456.
- [12] Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1980, Work Redesign, Addison-Wesley, Massachusetts, 330 p.
- [13] Gallup Organization, 2002, The Gallup Path, Available Source: <http://www/gallupconsulting.com>, October 22, 2008.