

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี**
**Factors Affecting Happiness in the Workplace of the
Personnel of Silpakorn University IT Phetchaburi Campus.**

นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร¹ อธิภัทร บุญสิทธิเมตตา¹
นริศรา ศรีสวัสดิ์¹ ภัทรวดี ทองคำแท้¹ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขกับความสุขในการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบประเมินความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย

¹นักศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.45$) 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.59$) 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.604, Sig. = 0.01$) และ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 35.9 และมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวม ($b = .634, p = 0.000$)

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข/ความสุขในการทำงาน

183

Abstract

The objectives of this study were (1) Factors affecting happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. (2) To study the happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. (3) To study the relationships between factors that affect happiness in the workplace with happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. (4) To study the influence of factors affecting happiness in work that affects the happiness to work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. Representative sample was personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus . amount 110 person.

The tools used in this research was assessment and questionnaire happiness in the work. The statistics were used for data analysis including percentage, average, standard deviation, correlation coefficient of Pearson and simple regression analysis.

The results showed that : 1) Factors affecting happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus overall have high the level. 2) The happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. overall have high the level. 3) Factors affecting happiness in the work on overview have a relationships with happiness in the work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus. have a medium level, It was statistically significant at 0.01. 4) Factors affecting happiness in the work on overview. Have a positive influence on happiness at work of the personnel of Silpakorn University Phetchaburi IT Campus, prescribe statistical significance between 0.001 - 0.05.

Keyword : Factors affecting happiness/Work happiness

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทั้งสังคมและเศรษฐกิจมากมายจนเกิดเป็นปัญหาในระดับต่าง ๆ อาทิ เกิดการเปลี่ยนแปลงฐานชีวิตวัฒนธรรมของชุมชน ความคิด ค่านิยมเดิมจากการพึ่งตนเอง มาเป็นการบริโภคนิยม ระบบการศึกษา การขาดธรรมาภิบาลในการบริหารงานจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีความผันผวนประกอบกับการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน ปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคลากร

โดยให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขัน อันส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ประเด็นสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน (Work happiness) ที่จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2553 : 21) การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และส่งผลดีต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันในองค์กร เกิดความคิดใหม่ ๆ และความรู้สึกเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากร สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีภารกิจสำคัญในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีได้ทำการออกนอกระบบการศึกษาเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้นส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีต้องกระตือรือร้น ในองค์กรเป็นอย่างมากเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย อาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการดำเนินงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการให้บริการที่ขาดประสิทธิภาพอันนำไปสู่ผลเสียต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อันส่งผลต่อการเกิดความสุขของบุคลากรองค์กรในที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในฐานะนักศึกษาสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ จึงมุ่งให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสุขที่ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นความสุขในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ต้องมีการจัดการและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อันจะส่งผลถึงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินของมหาวิทยาลัยศิลปากรในที่สุด

ภายใต้คำถามในการวิจัยที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีประกอบด้วยอะไรบ้าง ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นอย่างไร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไรและมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนหรือไม่และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปร ประชากรในการศึกษา คือ

บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 229 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973), (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 : 8–9) จำนวน 103 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 110 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 110 คน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยประยุกต์จาก นฤมล แสงผล (2554) และแบบประเมินความสุข ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้จากเครื่องมือ HAPPYNOMETER ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2556) โดยผู้วิจัยประยุกต์และพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนำไปให้กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่า IOC ในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด และนำไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามและแบบประเมินที่ประยุกต์และพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.925 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 โดยถือว่ามีความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นดำเนินการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ จำนวนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน นำเสนอโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งวิเคราะห์ตัวแปรที่ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

พบว่าส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 110 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพส่วนใหญ่

แต่งงานแล้ว โดยปฏิบัติงานจำแนกตามสายงาน ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-9 ปี และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-30,000 บาท

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี (สำหรับนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่ 2-3)

ประเด็นที่สอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน				
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.16	0.56	มาก	1
ด้านความรักในงาน	4.11	0.59	มาก	3
ด้านความสำเร็จในงาน	4.08	0.58	มาก	4
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.12	0.66	มาก	2
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน	4.12	0.45	มาก	
ความสุขในการทำงาน				
ด้านผ่อนคลายดี	3.75	0.63	มาก	9
ด้านน้ำใจดี	4.17	0.61	มาก	3
ด้านจิตวิญญาณดี	4.20	0.49	มาก	2
ด้านครอบครัวดี	4.11	0.72	มาก	5
ด้านสังคมดี	4.16	0.56	มาก	4
ด้านใฝ่รู้ดี	4.24	0.47	มากที่สุด	1
ด้านสุขภาพเงินดี	3.91	0.48	มาก	8
ด้านการงานดี	4.09	0.65	มาก	6
ด้านสุขภาพดี	4.02	0.65	มาก	7
ความสุขในการทำงานทั้ง 9 ด้าน	3.75	0.59	มาก	

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.66$) ด้านความรักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.59$) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 1

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.47$) โดยความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความสุขในการทำงานจำนวน 8 ด้าน ซึ่งความสุขในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.61$) ด้านสังคมดี ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.56$) ด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.72$) ด้านการงานดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.65$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.65$) ด้านสุขภาพเงินดี ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ และความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในมิติที่ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.63$) ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยแยกตามสังกัด (สำหรับนำเสนอผลการวิจัยใน ส่วนที่ 4-5)

ประเด็นที่สอบถาม	$\bar{X}$ วิทยาเขตฯ	$\bar{X}$ การจัดการ	$\bar{X}$ สารสนเทศฯ	$\bar{X}$ สัตวฯ
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน				
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.04	4.16	4.07	4.12
ด้านความรักในงาน	3.99	4.11	3.76	4.38
ด้านความสำเร็จในงาน	3.97	4.08	3.81	4.28
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.00	4.12	3.97	4.23
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน	4.00 มาก	4.12 มาก	3.90 มาก	4.25 มากที่สุด
ความสุขในการทำงาน				
ด้านผ่อนคลายดี	3.97	3.71	3.09	3.58
ด้านน้ำใจดี	4.03	4.53	4.10	4.17
ด้านจิตวิญญาณดี	4.16	4.33	4.03	4.38
ด้านครอบครัวดี	4.18	4.06	3.89	4.22
ด้านสังคมดี	4.02	4.58	4.15	4.25
ด้านใฝ่รู้ดี	4.04	4.43	4.04	4.24
ด้านสุขภาพเงินดี	3.89	3.96	3.85	3.93
ด้านการงานดี	4.09	4.47	4.05	4.21
ด้านสุขภาพดี	4.00	3.88	3.88	4.06
ความสุขในการทำงานทั้ง 9 ด้าน	4.03 มาก	3.75 มาก	3.90 มาก	4.14 มาก

หมายเหตุ วิทยาเขตฯ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
การจัดการ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาการจัดการ
สารสนเทศฯ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สัตวฯ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

จากตารางที่ 2 พบว่า ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยแยกตามสังกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายสังกัด พบว่า สังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรมีปัจจัยความสุขที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือสังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X} = 4.12$) สังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ($\bar{X} = 4.00$) และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับปรากฏตามตารางที่ 2

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานโดยแยกตามสังกัด พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายสังกัด พบว่าสังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรมีค่าเฉลี่ยรายสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ สังกัดสำนักงาน วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ($\bar{X} = 4.03$) สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ และสังกัดคณะวิทยาการจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในมิติที่ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) ปรากฏตามตารางที่ 2

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี โดยผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00–0.05 ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานทุกด้านของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.604, \text{Sig.}=0.01$) ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการนำไปสู่การวิเคราะห์การหาอิทธิพล

ระหว่างตัวแปร โดยใช้สมการการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยใช้สมการการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	Std.Error	β	t	p-value
(Constant)	1.537	.330		4.656	.000
FACTOR1-4	.634	.081	.604	7.878	.000

$R = .604$, $R^2 = .365$, Adjusted $R^2 = 0.359$, $df = 108$, $F = 62.057$,Dubin-Watson = 1.366
(* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัด เพชรบุรี ใช้สมการการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านเพื่อนคลาไคลดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการทำงานดีและด้านสุขภาพดี ได้ร้อยละ 35.9 (Adjust R square = .359, Dubin-Watson = 1.366, $F = 62.057$) และเมื่อกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.000 – 0.05 (* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความสุขในการ

ทำงานทุกด้าน ($b = 0.634$, $p = 0.000$) ทั้งนี้ สามารถนำเสนอสมการถดถอยอย่างง่าย ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = (0.634) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน + $b_0 (1.537)$

การอภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี

จากการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักงานอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manoin (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานจะต้องประกอบด้วยความสุขทั้งหมด 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดบางส่วน ของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่กล่าวว่า ปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เช่น ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีการให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสามด้าน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพนักงานในการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดลำดับความต้องการของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมีความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ถือเป็นความต้องการในลำดับที่สูงกว่าระดับการปฏิบัติอื่น ๆ จึงเป็นภาพสะท้อนให้ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และถือเป็นประเด็นสำหรับการพัฒนาต่อไป

2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี

จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านการงานดี ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลายดี และด้านใฝ่รู้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคลากรต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี คือสุขภาพดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี จนเกิดเป็นความรู้สึกสนุกและมีพลังที่จะทำงานต่อไป

จากแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) เมื่อพิจารณาจากระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี ที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก ดังนั้นซึ่งอาจจะสะท้อนถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่อยู่ระดับมาก กล่าวคือ มีความเป็นองค์กร แห่งความสุข (Happy work place) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ที่กล่าวถึงมาตรวัด Happynomiter เป็นเครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล แต่สามารถสะท้อนถึงความสุขในระดับองค์กร ที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข

หากพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกมิติในแง่ภาพรวมแล้ว พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าความสุขในด้านอื่น ที่อยู่ในระดับมาก โดยอาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน แต่ถึงอย่างไรความสุขในด้านอื่น ที่นอกเหนือจากความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี ก็เป็นความสุขที่สามารถพัฒนาและส่งเสริมต่อไปได้ แต่ทว่า หากพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับความสุขของบุคลากร

ที่ควรพิจารณาในการแก้ไขมากที่สุด คือความสดชื่น ผ่อนคลายดีที่มีระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับการผ่อนคลายของบุคลากร ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต

ด้วยเหตุนี้ การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place) ของบุคลากรสายสนับสนุนจะมีส่วนในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ที่สำคัญของการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานและการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยเหตุนี้ อาจเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาหรือออกแบบแนวทางในการพัฒนาความสุขในด้านนี้ เช่น การส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความผ่อนคลาย หรือโครงการในการลดความเครียดให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความสดชื่นผ่อนคลายดี ต่อไป

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี โดยแยกตามสังกัด

จากการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งแยกตามสังกัด โดยภาพรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมทั้งด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด โดยอาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ

เพชรบุรีควรที่จะแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้ตรงสาเหตุและสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็นต่อไป

ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manoin (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานจะต้องประกอบด้วยความสุขทั้งหมด 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดบางส่วนของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข และเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยจำแนกรายด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาการจัดการ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสุขในการทำงานสอดคล้องตามแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) ที่กล่าว ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคลากรต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี คือสุขภาพดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี จนเกิดเป็นความรู้สึกสนุกและมีพลังที่จะทำงานต่อไป

หากพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกมิติในแง่ภาพรวมแล้ว พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะสัตวศาสตร์

และเทคโนโลยีการเกษตรไม่มีด้านไหนที่อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด อาจกล่าวได้ว่าภายในสังกัดหรือมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน แต่ถึงอย่างไรก็ยังสามารถที่จะพัฒนาต่อยอดต่อไปในอนาคตได้อีกให้อยู่ในระดับความสุขที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้

หากพิจารณาโดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี สังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านสังคมดีสังกัดสำนักงานวิทยาเขตฯ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี สังกัดสำนักงานวิทยาเขตฯ และสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสุขในการทำงานด้านการงานดี สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ และสังกัดคณะวิทยาการจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ด้วยเหตุนี้ การเป็นองค์กรแห่งความสุขมีส่วนในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน และการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ สรุปได้ว่าองค์การแห่งความสุขมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยควรพิจารณาให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาหรือออกแบบแนวทางในการพัฒนาความสุขของบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์การที่สามารถต่อยอดไปเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้ในอนาคต

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับของ Manion (2003) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเดียวกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อันเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความสุข โดยสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยศึกษา มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ นฤมล แสงผล (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยจึงอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงาน มีผลมาจากปัจจัยที่อยู่รอบตัวของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว สังคม หรือสถานที่ทำงาน ถ้าเป็นปัจจัยในทางบวกก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เป็นผลให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ในทางกลับกัน หากเป็นปัจจัยในทางลบความรู้สึกในการที่จะทำงานไม่เกิด จนอาจจะส่งผลถึงการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี

จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการยืนยันความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยจึงใช้สมการการถดถอยอย่างง่าย เพื่อยืนยันอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าว พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน ส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามแนวคิดของ Manion (2003) ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) ที่พบว่า ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความสุขใน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

1. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี ควรส่งเสริมกระบวนการดำเนินงาน โดยเน้นในมิติของการสร้างการผ่อนคลาย ซึ่งการสร้างการผ่อนคลายในที่ทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรหรือร่วมกันจัดกิจกรรมระหว่างบุคลากรและครอบครัว มีส่วนร่วมในการให้อิสระทางความคิดรวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กรบ้าง ซึ่งถือเป็นกระบวนการส่งเสริมการผ่อนคลายความเครียดความกังวล และมีผลต่อปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขให้กับบุคลากรขององค์กร

2. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ จังหวัดเพชรบุรี ควรที่จะส่งเสริมในด้านการจัดการบริหารด้านการเงิน เพื่อส่งเสริมระดับความสุขของพนักงานด้านการเงินที่ดี โดยกำหนดเป็นแนวทางหรือโครงการสำหรับการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดอบรมในการให้ความรู้ด้านการออมแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้และวินัยในการจัดการเงิน หรือโครงการในการสนับสนุนการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาความสุขด้านการเงินที่ดีต่อไป

3. การพัฒนาความสุขในการทำงานและการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place) ของบุคลากร จำเป็นต้องคำนึงถึงการดำเนินนโยบายแนวทางหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมด้านสุขภาพของบุคลากร ในองค์กรทั้งสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจโดยแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพมากที่สุด โดยส่งเสริมโครงการออกกำลังกายหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับโภชนาการในการรับประทาน

อาหาร แม้กระทั่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนาซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านจิตใจ อันเป็นปัจจัยนำไปสู่การผ่อนคลาย นอกจากนี้เมื่อสุขภาพกายและใจของ บุคลากรดี ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความสุขอันนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และ การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ การให้งบประมาณในการศึกษาดูงาน การให้ค่าตอบแทนต่อผลงานการวิจัยที่มากขึ้น การจัดอบรม สัมมนาในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่ม องค์ความรู้ของตนมากยิ่งขึ้น

2. นโยบายการจัดการความรู้ด้านการเงินของบุคลากร โดยมีการ จัดการอบรมสัมมนาในด้านความรู้ในการใช้จ่ายเงิน การออมเงิน การลงทุน โดยการเพิ่มบัญชีออมทรัพย์รายเดือนให้แก่บุคลากรเพื่อนำเงินมาออมในบัญชี ออมทรัพย์ การให้ความรู้ในการจัดการกองทุน LTF และ RMF เพื่อเป็นการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินของบุคลากรและเพิ่มความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร มากยิ่งขึ้น

3. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายองค์การแห่งความสร้างสรรค์ โดยต้อง มีการสร้างองค์การแห่งการร่วมมือกันของบุคลากรและสนับสนุนให้หัวหน้างาน เห็นความสำคัญในด้านการกล่าวคำชมเชยเมื่อบุคลากรสร้างผลงานที่ดี เพื่อเป็น กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรท่านอื่น ซึ่งวิธีนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจ จากภายในที่สำคัญกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงิน

4. ข้อค้นพบจากการศึกษาความสุขในการทำงานในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ร่วมกับนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปรับโครงสร้าง องค์การควรมุ่งเน้นไปที่โครงสร้างองค์การแบบราบมากขึ้น และควรพิจารณา

ถึงกฎระเบียบบางด้านที่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือที่จะประโยชน์เป็นต่อการทำงานมีจำนวนเพียงพอ นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น

5. การส่งเสริมทางด้านการพัฒนาความสุขให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานการดำเนินงานไปด้วย เนื่องจากการให้บริการของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริการ เพราะผู้ให้บริการมีปฏิสัมพันธ์ต่อนักศึกษาโดยตรง ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยศิลปากรจึงควรดำเนินนโยบายการพัฒนาความสุขควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ซึ่งนโยบายดังที่กล่าวข้างต้นเป็นการส่งเสริมในการสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจากเดิมที่อยู่ในระดับมากให้พัฒนาเป็นมากที่สุดและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี จำเป็นต้องเร่งมือในการกำหนดนโยบายเพื่อให้บุคลากรขององค์การมีความสุขมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความสุขของบุคลากรมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการดำเนินงานเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับประเด็นแนวทางการพัฒนากิจกรรม โครงการหรือยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสุขในองค์การ ซึ่งจะเป็นภาพสะท้อนที่ต่อเนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษาต่อยอดความเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่พิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากรในมิติขององค์กร รวมทั้งศึกษาจุดอ่อนจุดแข็ง ปัญหาหรืออุปสรรคที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะ ในการทำงานหรือประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อยืนยันผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบายความสุขขององค์กร

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษองค์การแห่งความสุข ที่พิจารณาความสุขในการทำงานอันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรต้นแบบ

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2558). มปป. การวิเคราะห์พระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโปรแกรม HLM 4.01. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.watpon.com>. สืบค้นเมื่อ : 7 ตุลาคม 2558.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถามครูตอทคอม. (2555). พฤติกรรมความสุข (Happiness Behavior). เข้าถึงข้อมูลจาก : <http://taamkru.com/th>. สืบค้นเมื่อ : 15 พฤศจิกายน 2559.
- นฤมล แสงผล.(2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2531). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2559). **Silpakorn University**. เข้าถึงข้อมูลจาก : www.su.ac.th. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2559.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์และประสพชัย พสุนนท์. (2557). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2557) : 90-105.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. สถาบันวิจัยและประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (1943). **องค์กรแห่งความสุข**. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.thaihealth.or.th>. สืบค้นเมื่อ : 15 พฤศจิกายน 2559.
- Abraham Maslow. (1943). **A Theory of Human Motivation**. เข้าถึงข้อมูลจาก : www.baanjomyut.com. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2559.
- Herzberg, Frederrick and other. (1959). **The Motivation to work**. เข้าถึงข้อมูลจาก : <https://www.gotoknow.org/posts/208291>. สืบค้นข้อมูลจาก สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2558.