

ผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Effect of Work Happiness on Job Efficiency of the Supporting Staff of
Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University

ประภัสสร จรัสอรุณฉาย*

Prapatsorn Jarataroonchay*

Received : November 27, 2021 Revised : June 8, 2022 Accepted : June 10, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 106 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งความสุขในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น พนักงานสายสนับสนุน ควรมุ่งเน้นการติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน โดยการประสานงาน การสนทนา พูดคุย ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ด้วยความเป็นมิตร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีผูกพันในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน สนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นสุข มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบแบบมืออาชีพ ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารและองค์กร โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* นักวิชาการศึกษานำญการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Academic Service Officer Professional Level, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

* Corresponding author E-mail:

Abstract

This study attentively examined the effect of workplace happiness on the work efficiency of the techniques supporting staff in humanity and social science division in Mahasarakham University. The questionnaire was used as a research tool collecting the data from a group of 106 supporting staffs and the statistical approaches for data analysis was multiple correlation and multiple regression. Particularly, are included independent variable providing some effect on the analysis staff's work efficiency. The study outcome suggested that the supporting staff's workplace happiness (Interpersonal Communication, Love of the Works, and Acceptance) had both positive relations on their overall work efficiency so they should focus more on making an interpersonal communication with colleagues by kindly cooperating, talking, and helping each other. These activities would build up a positive relationship amongst the staffs while working together as well as helping them develop a strong bond and love with their job so they could be more active, joyful, and passionate to do the job. Besides, the joyful staffs could develop a sense of happiness feeling positive about their job and doing the job like professionals. They also gained trust from colleagues and bosses since they enjoyed working and efficiently finish all the assigned jobs following the expectation of the boss and organization; their job achievement, either qualitative or quantitative, could be done accurately and completely. Above all, these supporting staffs could submit their assignments to the boss on time and gained more advantages for their organization.

Keywords : Workplace Happiness, Work Efficiency, Mahasarakham University

1. บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ก็ต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้ามาช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเดินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการและเมื่อได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ได้สรรหามาแล้ว องค์กรก็จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถทำได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น การฝึกอบรม การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นการสร้างพื้นฐาน ของตัวบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องมาจากปัจจุบัน มีการแข่งขันขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ ที่รุนแรง และไม่ใช้แค่ภาคธุรกิจเอกชนเท่านั้นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรองค์กรภาครัฐก็ต้องมี การพัฒนาทรัพยากร เช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าองค์กรภาครัฐจะไม่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงมีความต้องการทรัพยากรบุคคลที่จะเข้ามาพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานขององค์กร (เพทาย เพียรทอง, 2558: 1) องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางการจัดการองค์กรยุคใหม่ หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร และพนักงานทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงาน จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กร มีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที้องค์กรคาดหวัง เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาย เสนิงษ์, 2558) โดยเฉพาะ

พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (ธีรยุทธ วัฒนาสุขโชติ, 2556) ดังนั้น สิ่งที่ต้องควรตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ โดยพยายามสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน รักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อ มีความพึงพอใจ ความรักในงานและมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุข ในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ (พสุ เดชะรินทร์, 2558)

ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) เป็นการรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกรักและพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงานและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหากแต่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจ แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ และด้านสถานการณ์ทางการเงิน (รุ่งทิพา ศรีบรรเทา, 2562: 5) และ (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559: 6) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้องมีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม เข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ โดยในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากร (สมใจ ลักษณะ, 2543: 251-252) โดยหน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ การกระตุ้นให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (นุชฤดี รุ่ยใหม่, 2551: 6) ดังนั้น องค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กร จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559: เว็บไซต์)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีการดำเนินการพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานสายสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดให้มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามองค์การมาตรฐานสากล เพื่อมาใช้ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการสนองนโยบายด้านการพัฒนาสถาบันสู่สากล และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554: เว็บไซต์) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นกำลังสำคัญโดยองค์กรจะต้องใส่ใจ และส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าการได้ทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำ มีความรักในองค์กรที่ทำอยู่ จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืน (สุมาลี ดวงกลาง, 2560: 1)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความสุขในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

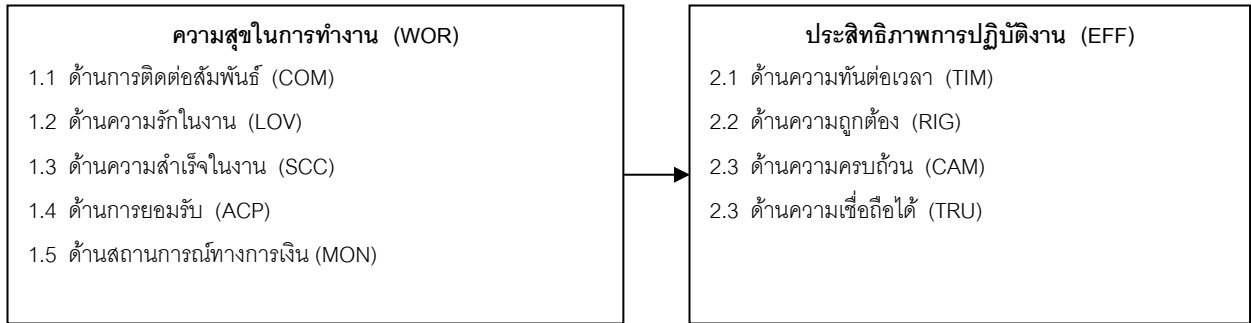
1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความสุขในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



2.1 ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทายมีความเป็นอิสระมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานรับรู้งานที่ตนทำนั้น มีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต : 5 ด้าน โดยใช้ประยุกต์จากแนวคิดรุ่งทิพา ศรีบรรเทา (2562: 5) และประยุกต์จากแนวคิดเมธาพร ผังลักษณ์ (2559: 6) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน ในสถานที่ทำงานโดยมีการให้ความร่วมมือ ติดต่อประสานงาน สนทนา พูดคุย และสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดเป็นมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

2.1.2 ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก ความผูกพันในงานที่ทำรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความรู้สึกดี ยินดีในทุกด้านของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นสุข มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

2.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถทำงานได้สำเร็จ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความก้าวหน้า มีอิสระเกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และงานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความสุขที่ได้ทำงานเพื่อตนเองและคนอื่น

2.1.4 ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การแสดงความชื่นชมเห็นคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ การได้คำชมเชยได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน การแสดงออกที่อบอุ่นแสดงความขอบคุณตระหนักและซาบซึ้งอย่างเห็นได้ชัดเจน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีความสุข

2.1.5 ด้านสถานการณ์ทางการเงิน หมายถึง รายได้ที่ได้จากการทำงานที่แสดงออกจากการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลได้ตามเป้าหมายขององค์กร ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีความถูกต้อง และมีคุณภาพ จะมีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ ประกอบด้วย (สมใจ ลักษณะ, 2543: 2551-2552)

2.2.1 ด้านความทันต่อเวลา หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.2.2 ด้านความถูกต้อง หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้อง เรียบร้อยและมีความสมบูรณ์

2.2.3 ด้านความครบถ้วน หมายถึง การปฏิบัติงานครบถ้วนตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้มาตรฐานงาน ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือปฏิบัติงาน ไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมาย ทันเวลา ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากรซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้

2.2.4 ด้านความเชื่อถือได้ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เชื่อถือได้การนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์รวดเร็ว พอเพียงและถาวรทุกฝ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้น หากพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความสุขในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย : H₁ ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

H₂ ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน

มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

H₃ ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน

มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

H₄ ความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับ

มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

H₅ ความสุขในการทำงาน ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 120 คน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสายสนับสนุนแต่ละคณะ/หน่วยงานโดยใช้แบบสอบถามในซองจดหมาย และขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานสายสนับสนุนแต่ละคณะรวบรวมข้อมูลจำนวน 120 ชุด เมื่อครบกำหนดในการเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับทั้งสิ้น 106 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่

ถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 88.33 ทั้งนี้ ในการศึกษาที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน - 30 พฤศจิกายน 2564

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในและนอกเวลาทำงานเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อนร่วมงานสื่อสารการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานต้องการความช่วยเหลือ 2) ด้านความรักในงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสุดกำลังความสามารถ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ความภาคภูมิใจในการทำงานและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสุขในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด การตรวจทานความเรียบร้อยของข้อมูลทุกครั้งก่อนเสนอผู้บริหาร การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ 4) ด้านการยอมรับ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการส่งเสริมจากหน่วยงานในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกฝนในโครงการอบรมต่าง ๆ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน การทำงานที่มหาวิทยาลัยทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง การร่วมงานและแลกเปลี่ยนความคิดกับบุคคลในมหาวิทยาลัย สามารถเปิดโลกทัศน์และทำให้ท่านเกิดการเติบโตทางความคิดมากขึ้น และ 5) ด้านสถานการณ์ทางการเงิน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงและครอบครัวได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณความรับผิดชอบในงาน สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้มีความสุขในการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความทันต่อเวลา ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับคำชมจากหัวหน้างานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องแม่นยำและสามารถเสนอข้อมูลได้ทันเวลา การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลา และความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล ความสามารถนำเสนอข้อมูลฝ่ายงานตนเองตามระยะเวลาที่ผู้บริหารกำหนด 2) ด้านความถูกต้อง ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับคำชมจากหัวหน้างานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ การได้รับการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถจัดทำและรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ความสามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือ ความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านความครบถ้วน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล จำนวนและประเภทผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ความสามารถค้นหาข้อมูลการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ตรวจทานข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสามารถนำเสนอผลการปฏิบัติงานครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน และ

4) ด้านความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการขอข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบในการตัดสินใจ เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นหรือข้อมูลจากท่านเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา การนำเสนอข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานของท่าน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากปีที่ผ่านมาได้อย่างแม่นยำ การพัฒนาระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.875 – 0.915 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.904 - 0.943 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (Nunnally & Bernstein, 1994) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งความสนใจการทำงานได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.640- 0.919 และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.673 - 0.922 ซึ่งสอดคล้องกับ (Field, 2000) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.30 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพแล้ว

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณในการทดสอบผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการ} \quad \text{EFF} = \beta_0 + \beta_1 \text{COM} + \beta_2 \text{LOV} + \beta_3 \text{SCC} + \beta_4 \text{ACP} + \beta_5 \text{MON} + \varepsilon$$

เมื่อ	EFF	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
	COM	แทน	ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์
	LOV	แทน	ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน
	SCC	แทน	ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน
	ACP	แทน	ความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับ
	MON	แทน	ความสุขในการทำงาน ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	EFF	COM	LOV	SCC	ACP	MON	VIFs
$\bar{X}$	4.05	4.24	4.20	4.20	3.83	2.88	
S.D.	0.44	0.48	0.64	0.59	0.65	0.89	
EFF	-	0.617*	0.469*	0.394*	0.154*	0.617*	
COM		-	0.504*	0.520*	0.234*	0.504*	1.708
LOV			-	0.532*	0.238*	0.532*	1.960
SCC				-	0.532*	0.238*	1.626
ACP					-	0.305*	1.637
MON						-	1.118

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความสุขในการทำงาน มีค่าตั้งแต่ 1.118 – 1.960 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006)

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		t	p-value
	โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.306	0.285	4.587	0.000*
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.179	0.080	2.242	0.027*
ด้านความรักในงาน	0.136	0.065	2.090	0.039*
ด้านความสำเร็จในงาน	0.126	0.064	1.974	0.051
ด้านการยอมรับ	0.245	0.058	4.207	0.000*
ด้านสถานการณ์ทางการเงิน	-0.019	0.036	-0.545	0.587
F = 11.608 p = 0.000 Adj R ² = 0.342				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงานในสถานที่ทำงาน โดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดเป็นมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเชื่อถือได้ สามารถนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์รวดเร็ว ให้กับผู้บริหาร การนำข้อมูลไปตัดสินใจอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก พนักงานของมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่แล้วเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานพร้อม ๆ กัน และมีวัยที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ระบบการบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันซึ่งกันและกัน การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และเป็นกันเอง เกิดความไว้วางใจใจกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุน และให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันทำงานจนทำให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กร ทำให้พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐนันท์ ทาคำ (2561) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานด้านคุณภาพ รองลงมา ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานด้านเวลาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาวันทร์ วัชรพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้รับการยอมรับพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพันมีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับความห่วงใยอย่างจริงใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชนเพราะการติดต่อสัมพันธ์ทำให้ครูผู้สอนสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก ความรักในการทำงานเป็นความรู้สึกถึงความรู้สึก รัก ความผูกพันในงานที่ทำรับรู้ว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ มีความรู้สึกดี ยินดีในทุกด้านของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นสุขมีความสุขที่ติดต่อการทำงานเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานบรรลุตามความคาดหวังของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้อง เรียบร้อย มีความสมบูรณ์ และครบถ้วนตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาณี ปาริชาติกุล (2561) พบว่า ด้านความรักในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) พบว่า ด้านความรักในงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดความรักในการทำงาน ทุก ๆ ด้านใช้ความสามารถในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

ความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การรับรู้ตัวตนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การแสดงความชื่นชมเห็นคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ การได้คำชมเชยได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน การแสดงออกที่อบอุ่น แสดงความขอบคุณ ตระหนักและซาบซึ้งอย่างเห็นได้ชัดชัดเจน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน การทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้มาตรฐานงาน ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมายทันเวลา ไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากรซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้ และสามารถทำงานได้ถูกต้อง สามารถนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ทันท่วงทีเหตุการณ์รวดเร็ว เชื่อถือได้ (สิรินทร แซ่จั่ว, 2553) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่เป็น การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ วัชรพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ลำดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถที่มี รวมถึงได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรวมถึงบุคคลอื่นเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญมีศักดิ์และตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

5.1.1.1 พนักงานสายสนับสนุน ควรมุ่งเน้นความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พนักงานสายสนับสนุนมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร มีการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานต้องการมีการสร้างเวทีในแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันผ่านระบบการประชุม เน้นการสนทนา พูดคุย การทำงานร่วมกันที่เป็นมิตรทั้งในและนอกเวลา เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้บริหารในการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ทันท่วงทีเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

5.1.1.2 พนักงานสายสนับสนุน ควรมุ่งเน้นความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พนักงานสายสนับสนุนมีความรักในการทำงานที่โดยมอบหมายงาน โดยได้รับงานตามความถนัดและมีความเชี่ยวชาญของตนเอง องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติราชการดีเด่นประจำทุก 6 เดือน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

5.1.1.3 พนักงานสายสนับสนุน ควรมุ่งเน้นความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พนักงานสายสนับสนุนยกย่องชมเชย และยอมรับในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน โดยมีการชมเชยกันที่บุคลากรในองค์กรได้รับรางวัลหรือยกย่องเป็นพนักงานดีเด่น หรือการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ พนักงานสายสนับสนุนรู้สึกเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ เพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1.2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงาน ด้านอื่นที่จะเป็นตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ในการสร้างความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร เป็นต้น

5.1.2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.1.2.3 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาความสุขในการทำงาน ปัจจัยบรรยากาศความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

5.1.2.4 ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงาน แยกตามกลุ่มงานเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานขององค์กร

5.1.2.5 ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

5.1.2.6 ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกิดประโยชน์สูงสุดในการวิจัยต่อไป

5.1.2.7 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

5.2.1 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควมจัดกิจกรรมอบรมด้านการสื่อสารแบบมีอาชีพให้กับพนักงานสายสนับสนุน จัดอบรมการให้บริการแบบมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มารับบริการ การสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างเว็บบล็อกในการสื่อสารรูปแบบออนไลน์ การประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.2 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม โดยมอบหมายงานให้กับพนักงานสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามความถนัด และมีความเชี่ยวชาญ หากมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ ควรเหมาะสมกับตำแหน่งการปฏิบัติในปัจจุบัน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญความสุขในการทำงาน ด้านการยอมรับ ซึ่งมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม โดยผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย และยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานสายสนับสนุน ที่สามารถผลิตผลงานวิชาการได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ ปฏิบัติงานของตนเองด้วยความเชี่ยวชาญ ให้เป็นบุคลากรดีเด่นขององค์กร จัดเวทีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม เวทีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อสามารถนำองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ประโยชน์ให้กับองค์กรได้ พร้อมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้กับพนักงานสายสนับสนุน กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในความก้าวหน้าสายอาชีพ เช่น ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร และสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรได้

6. สรุปผลการวิจัย

ความสุขในการทำงาน เป็นการทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงานได้ทำงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับพนักงานสายสนับสนุน เพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน โดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุย และพบปะสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานด้วยความรักในการทำงานการสร้างความผูกพันในงานที่ทำ รับรู้ว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นสุข เพื่อสร้างการยอมรับจากบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยถึงการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายในและภายนอก สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและสร้างการยอมรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งผู้ร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงการเกิดพลังในการขับเคลื่อน การทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน เป็นตามความต้องการของผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน และทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา.
การศึกษาค้นคว้า ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). ความสุขใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐกรุ๊ป.
การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ธารินทร์ วัชร พงษ์นิมิตร พงษ์วิญญู และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8(2), 45-54.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุโขโชค. (2556). การพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.
- นุชฤดี รุ่ยใหม่. (2551). ความพึงพอใจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย ในโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกับการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปราณี ปาริชาติกุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลัสเทค จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เพทาย เพียรทอง. (2558). ผลกระทบของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2558). แนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม : กองการเจ้าหน้าที่. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2554, จาก <http://www.pd.msu.ac.th/pd2/main.php?page=main>.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม : กองการเจ้าหน้าที่. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.pd.msu.ac.th/pd2/main.php?page=main>.
- รุ่งทิวา ศรีบรรเทา. (2562). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาย เสนิงษ์. (2558). องค์กรแห่งความสุขกับการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทันต์. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). แผนยุทธศาสตร์ 2551-2555 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 (เก่ง). ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559. จาก http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=210
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making* (4th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. New York : Sage Publication.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* 3rd ed. New York : McGraw-Hill.