

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

Factors affecting work happiness of Silpakorn University's  
supporting staff

ชวนพิศ นาเลี้ยง\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 4) เพื่อหาแนวทางส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารจำนวน 9 คน และพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสุขจากการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิทยาเขตต่างกัน มีความสุขจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขจากการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงาน และความพยายามในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยสามารถร่วมทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ร้อยละ 48.3 และ 4) แนวทางในการส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ใส่ใจในครอบครัวของพนักงานให้มากขึ้น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหา ให้การพัฒนาพนักงานโดยเข้ารับการอบรม เข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงานและการส่งเสริมให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และพนักงานต้องตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถ รักองค์การ เสียสละ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น  
ในองค์การ

**คำสำคัญ:** ความสุขในการปฏิบัติงาน พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>1</sup>วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

## ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the levels of factors on staff performance and the levels of work happiness of Silpakorn University's supporting staff; 2) compare the levels of work happiness of Silpakorn University's supporting staff, classified by the individual factors; 3) study the factors on staff performance affecting work happiness of Silpakorn University's supporting staff; and 4) study the guidelines promoting work happiness of Silpakorn University's supporting staff. The sample group consisted of 9 administrators and 210 supporting staffs. The research instruments used for collecting data were the questionnaire and the in-depth interview constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis comprised frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation (S.D.), Independent samples T-test, One-Way ANOVA, correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis and content analysis.

Research findings are concluded as follows: 1) The overall levels of factors on staff performance and work happiness of Silpakorn University's supporting staff were at a high level. 2) Silpakorn University's supporting staff with different work experiences had statistically significant difference in work happiness in overall at a level of .05. The personal factors which are the differences in sexes, ages, educational levels, marital status, average monthly income, affiliated sections and working branches did not affect work happiness of Silpakorn University's supporting staff. 3) Factors on staff performance were correlated positively with the work happiness of Silpakorn University's supporting staff at a significant level of .01. 4) The factors that related to work happiness of Silpakorn University's supporting staff and could be used to establish prediction equations of work happiness for Silpakorn University's academic supporting staff were organizational supports and exertion-with predication ability accounting for 48.3%. 5) the guidelines promoting work happiness of Silpakorn University's

academic supporting staff can be considered from the following aspects: 1) promoting good organizational climate, 3) implanting academic supporting staff with public-mindedness, 4) implementing the principle of Good Governance, 5) caring for family of academic supporting staff, 6) promoting the cooperation and unity in critical circumstances, 7) supporting the supporting staffs attending in the academic field conference or related academic field trainings, workshops and seminars as well as establishing their high cooperation in joining tour visits by providing opportunities for career progression and distributing scholarship for academic supporting staff, 8) applying King Bhumibol Adulyadej's "Sufficiency Economy" philosophy, 9) conveying academic supporting staffs' willingness to devote for the benefit of organization, 10) encouraging academic supporting staff to develop organizational commitment and loyalty, 11) creating an atmosphere of constructive work with the sacrifice to achieve organizational goals, and 12) understanding the concept of organizational change management.

**Keywords:** Happiness, Work Happiness, supporting staff, Silpakorn University

## 1. บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว บุคคลต้องทำงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้น ทำงานยาวนานขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้สามารถทำงานได้ในทุกสถานที่ทำให้เกิดความเครียด และทำให้เกิดการแสวงหาความสุขให้กับตนเองในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลใช้เวลา 1 ใน 3 ของวันอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานน่าอยู่ จึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องสร้างองค์การแห่งความสุขขึ้น

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ริเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยจัดตั้งเป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (management system of quality of work life: MS-QWL) โดยครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งมีผลวิจัยชัดเจนว่ามาตรฐาน MS-QWL ช่วยลดอัตราการลาป่วยได้ถึง 17.13% และอัตราการลาและการขาดงานลดลง 42.89% (วิสุทธิ์ จิราธิบุตร, 2552: 30) ต่อมาแผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (happy workplace) ซึ่งประกอบไปด้วยความสุข 8 ประการ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม รู้จักผ่อนคลาย หาคำความรู้ มีคุณธรรม จัดการเงินเป็นมีครอบครัวดี และสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี การสร้างความสุขในที่ทำงาน



จะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเอง ก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (แผนงานสุขภาพองค์การภาคเอกชน, 2552 : 1-14) เมื่อบุคลากรมีความสุขจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดอัตราการลา และการลาออก

การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของบุคคลในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ผลงานและพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละหน่วยงานขององค์การจะมีความแตกต่างกัน แม้จะจัดให้บุคคลปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน ใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003: 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายามในการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้นการทำงานของคนในหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงานที่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการที่บุคคลนั้นปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขจากการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินกิจกรรมตามพันธกิจหลัก 4 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีการบริหารงานตามนโยบายของรัฐที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ภายใต้ความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีหน่วยงานภายใน ประกอบด้วยสำนักงานอธิการบดี คณะวิชา จำนวน 13 คณะวิชา วิทยาลัยนานาชาติ 1 แห่ง บัณฑิตวิทยาลัย 1 แห่ง และหน่วยงานประเภทศูนย์ สถาบัน สำนัก รวมถึงมีหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีบุคลากรทั้งหมด 2,822 คน (มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน, 2556: 50-56)

เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรที่มีภารกิจตามบทบาทและหน้าที่ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด การดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นพนักงานสายสนับสนุนจึงต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผลของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสุขจากการปฏิบัติงานแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กูด (Good, 2006: 414) ให้ความหมายการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003: 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะแตกต่างกันในแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่แสดงออก แม้จะจัดให้บุคคลปฏิบัติงานชนิดเดียวกันใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (individual attributes) หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี
2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (work effort) หมายถึง ความตั้งใจเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็พยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง
3. การสนับสนุนจากองค์กร (organization support) หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย จึงจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

ไอโอพีเนออร์ (iOpener, 2014: online) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขมาอย่างต่อเนื่อง และได้พัฒนาตัวชี้วัดความสุขดังกล่าวให้เป็น “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในประเทศไทย รวมทั้งได้ปรับชื่อเครื่องมือนี้จาก “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” เป็น HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง

HAPPINOMETER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทยเพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลรวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย HAPPINOMETER มีมิติทั้งหมดสอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (happy body), ผ่อนคลายดี (happy relax), น้ำใจดี (happy heart), จิตวิญญาณดี (happy soul), ครอบครัวดี (happy family), สังคมดี (happy society), ใฝ่รู้ดี (happy brain), สุขภาพเงินดี (happy money) และได้เพิ่มอีก 1 มิติ คือ การงานดี (happy work-life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกลงและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และแนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานของเซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอเป็นแนวทางการส่งเสริม ความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. การวิจัยเชิงปริมาณมีประชากร ตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 459 คน จาก 4 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตวังท่าพระ วิทยาเขตตลิ่งชัน วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

1.2 ตัวอย่าง (samples) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 210 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก และวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ผู้ที่ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 9 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศิลปากร และใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยาเขต ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเมินความสุขจากการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานจากสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ความสุข 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน 2) ความพยายามในการทำงานของบุคคล และ 3) การสนับสนุนจากหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

### 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานสายสนับสนุนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น = .818

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาเขต ทั้ง 4 แห่ง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และนัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก



### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ความสุขจากการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และจำแนกระดับความความสุขจากการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเบสท์ และคานัน (Best and Kahn, 1998: 247)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และจำแนกระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ และคานัน (Best and Kahn, 1998: 247)
4. การเปรียบเทียบความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบที (t-test) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยาเขต และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยโดยใช้สถิติ LSD (Fisher's Least Significant Difference)
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### 4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร  
**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	3.91	0.54	มาก
2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล	3.99	0.54	มาก
3. การสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.60	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพยายามในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รองลงมา ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร  
**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสุขจากการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สุขภาพดี	3.65	0.61	มาก
2. ผ่อนคลายดี	3.58	0.54	มาก
3. น้ำใจดี	4.03	0.53	มาก
4. จิตวิญญาณดี	4.06	0.50	มาก
5. ครอบครัวดี	4.20	0.60	มาก
6. สังคมดี	3.93	0.50	มาก
7. ใฝ่รู้ดี	3.96	0.60	มาก
8. สุขภาพเงินดี	3.79	0.78	มาก
9. การงานดี	3.76	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสุขจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสุขจากการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านครอบครัวดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านน้ำใจดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผ่อนคลาบดี

**ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความสุขจากการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิทยาเขตต่างกัน มีความสุขจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
y	1.000			
x1	.286**	1.000		
x2	.298**	.701**	1.000	
x3	.440**	.322**	.306**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความสุขจากการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับความนิยมเข้าสู่สมการการทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลำดับที่ของตัวแปรที่ ได้รับการคัดเลือก	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	b	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนจาก หน่วยงาน (X <sub>3</sub> )	.440	.193	.190	.193	.233	.385	5.978*	.000
ความพยายามในการ ทำงาน (X <sub>2</sub> )	.472	.223	.215	.029	.128	.180	2.798*	.006
a = 2.560		S.E = .38984		Over all F = 29.680				

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานและความพยายามในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.3

**ตอนที่ 5** แนวทางส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ดังนี้

**ด้านการมีสุขภาพดี** หน่วยงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ออกกำลังกาย และขอความร่วมมือจากสถานที่ออกกำลังกายของมหาวิทยาลัยในการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานที่มาออกกำลังกาย **ด้านผ่อนคลายดี** ในหน่วยงานต้องสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้สวยงาม เรียบร้อย สะอาด โปร่ง โล่ง สบายเพื่อให้ผู้ทำงานมีความสบายใจ หัวหน้างานต้องเข้าใจงาน เข้าใจลูกน้อง ในการทำงานที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันจะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน **ด้านน้ำใจดี** หน่วยงานควรมีกิจกรรมภายในเพื่อส่งเสริมการมีจิตสาธารณะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร **ด้านจิตวิญญาณดี** ควรนำแนวทางการปฏิบัติตามหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงาน **ด้านครอบครัวดี** ในหน่วยงานควรมีความสนใจ ใส่ใจและเอื้ออาทรครอบครัวของเพื่อนร่วมงานด้วย เพื่อเพิ่มความอบอุ่นมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร **ด้านสังคมดี** นอกจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานแล้ว การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน **ด้านใฝ่รู้ดี** หน่วยงานต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองจากการได้รับการอบรมเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงานและการส่งเสริมให้มีการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ **ด้านสุขภาพเงินดี** เมื่อมีงานพิเศษที่ก่อให้เกิดรายได้ควรกระจายรายได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรม และนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงานเพื่อชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำมาใช้

และมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดการออม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยใช้พลังกลุ่มในหน่วยงาน ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งเดือดร้อน **ด้านการงานดี** หน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันในงาน ความจงรักภักดี ต่อองค์กร อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานเองต้องตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ รักษาราชการ เสียสละ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

## 5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการทดลองตามสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความสุขจากการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิทยาเขตต่างกัน มีความสุขจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความสุขจากการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงาน และความพยายามในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.3 และผลของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความสุขจากการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานเซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2003: 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายามในการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนจากหน่วยงาน และความสุขในการทำงานนั้น ไตเนอร์ (Diener, 2003: 103) ให้ความหมายว่า ความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความ



พึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ความสุขประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน และ วาร์ร (Warr, 1990: 193-210) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วน อภิชาติ ภูพานิช (2551: 9) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ดังนั้นความสุขจากการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงาน และความพยายามในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนจากหน่วยงาน หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003: 12) เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนและมีอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมย่อมมีความสุขจากการทำงาน เช่นเดียวกับความพยายามในการทำงาน ที่เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮัน และออสบอร์น อธิบายว่า ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เมื่อพนักงานสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงก่อให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ควรนำระดับความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน หน่วยงานอาจจัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกันของพนักงานในช่วงเวลาเย็นหลังเลิกงาน เช่น การออกกำลังกายโดยเดินแอร์โรบิค เป็นต้น

1.2 ด้านการผ่อนคลายดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่มีความเครียดจากการปฏิบัติงานจากครอบครัวและอื่น ๆ ดังนั้นหน่วยงานควรหาวิธีสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดีปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน

สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ และอาจทำให้ปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถมารบกวนการทำงานได้อีกด้วย

1.3 ด้านน้ำใจดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น ดังนั้นเมื่อทางมหาวิทยาลัยมีกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เช่น การปลูกต้นไม้ การร่วมกันทำความสะอาดในมหาวิทยาลัย หน่วยงานควรส่งพนักงานไปร่วมด้วยเพื่อปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงาน

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติกิจทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบเสมอ หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์หรือใช้วิธีการจัดการให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น

1.5 ด้านครอบครัวดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ หน่วยงานจึงไม่ควรให้พนักงานมาทำงานเพิ่มเติมในวันหยุด ถ้าจำเป็นต้องทำ ควรคำนึงถึงความเป็นธรรม ความยุติธรรมต่อค่าจ้างแรงงานล่วงเวลาของพนักงาน

1.6 ด้านสังคมดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หน่วยงานควรมีกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยแบ่งกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทั่วถึงทุกคน และเมื่อทางมหาวิทยาลัยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ งานเทศกาลต่าง ๆ ควรให้พนักงานเข้าไปร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะหัวหน้างานซึ่งจะทำให้เกิดความคุ้นเคยกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็จะมีมากขึ้น

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง (ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เข้าอบรมความรู้ ศึกษาดูงาน) ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

1.8 ด้านสุขภาพเงินดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนพอเพียงกับรายจ่าย จึงควรมีการปลูกฝังแนวคิดตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงให้กับพนักงาน อาจเป็นตัวอย่างจากงาน และหาแนวทางในการพิจารณาค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา

1.9 ด้านการงานดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ) หน่วยงานจึงควรดูแลในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความเสี่ยงน้อยลง ผู้บริหารควรทบทวนงาน ตรวจสอบจากผู้ปฏิบัติเพื่อบรรเทาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากงาน และให้การสนับสนุนเมื่อทางมหาวิทยาลัยมีการพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และข้าราชการ

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

## เอกสารอ้างอิง

แผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์การแห่งความสุขกันเถอะ.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน. (2556). **รายงานประจำปี 2556.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิสุทธิ จิราธิยุต. (2552, พฤศจิกายน 19). มาตรฐาน MS-QWL สร้างองค์การอยู่ดีมีสุข.

**ประชาชาติธุรกิจ, 30.**

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด**

**สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม

สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Best, J.W. & Kahn, J.V. (1998). **Research in Education** (8<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Diener, E. (2003). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95 (3X, 542-575)

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper & Row.

Good, M. L. (2006). **Integrating the individual and the organization.** New York: Wiley.



iOpener. (2014). **The science of happiness at work**. Accessed 9 July 2015.

Available from <http://www.iopener.com/the-science-of-happiness>.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

**Education and psychological measurement**, 30 (3), 607- 610.

Schermerhon, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. (2003). **Organizational behavior**

**management** (8<sup>th</sup> ed.). New York: Wiley and Sons.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental

health. **Journal of occupation psychology**, 63, 193- 210.