

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Factors Affecting Happiness at Work of Staffs in the
Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University

สุมาลี ทองดี^{1*}
Sumalee Thongdee^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากร คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, F-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี ปฏิบัติงานสายคณาจารย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: การทำงาน ความสุข ปัจจัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objective of this research was to identify the personal factors affecting Happiness in Personnel working and to study the relationship between these factors and the happiness in personnel working of staff members at Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University. The samples consisted of 93 participants who were staff members of Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University while data collection was done by using the questionnaire. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Standard Deviation, the Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant difference (LSD), and Pearson Correlation Coefficient. The results of this study revealed that the majority of the participants were female with an average age ranging from 40 – 50 years old. And marital status was married. The level of education was mostly Master's degree. Besides, monthly income was approximately between 30,001 - 40,000 Baht, and working experience was between 5 years to 10 years. These participants worked in academic area and were mostly Thaksin University staff.

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา สงขลา 90000

¹ Faculty of Social Science, Thaksin University, Songkhla Campus, Songkhla, 90000

*Corresponding author: e-mail: sumalee_thongdee@hotmail.com

Received: 2 March 2020, Accepted: 25 March 2020, Published: 28 March 2020



The results showed that an overall opinion of staff members on the factors affecting happiness in personnel working was at high level. With a cumulative value equal to 4.02 (S.D. = 0.57) And when considered in detail, it was found that opinions were at a high level in all 4 areas, and personnel have opinions about happiness at work overall is at a high level, with an average of 3.82 (S.D. = 0.76) when considering in each aspect, it was found that the opinions were at the high level in all 3 areas,. And found that gender, age, education level average monthly income received working period line of work Personnel type The difference in working happiness was not different while the different status had different effect on work happiness. Furthermore, the factors affecting the happiness in personnel working, which included connection, work passion, success, being accepted, were positively related to the happiness in personnel working.

Keywords: work, happiness, factors of happiness, Thaksin University

บทนำ

เกือบครึ่งหนึ่งของชีวิตเราจะต้องอยู่ในวิถีของการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เมื่อคนทำงานมีความสุขก็จะแสดงออกด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส จิตใจเบิกบาน มีทัศนคติทางบวกพร้อมรับมือกับปัญหา ตลอดจนทุ่มเทกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสุขในที่ทำงานที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เกิดการพัฒนาและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น จึงเห็นได้ว่าความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนส่วนใหญ่และมีความสุขที่ได้รับเป็นเป้าหมายที่มีมูลค่าสูงที่สุดในสังคม จากการทบทวนวรรณกรรม ดายเนอร์ (Diener, 2000; อ้างอิงจาก โอนิทย, 2559) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลต่อตนเองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองที่มีผลต่อการรับรู้และการแสดงออกเกี่ยวกับการทำงาน แมนเนียน (Manion, 2003; อ้างอิงจาก ธาณิชชา, 2557) ในขณะที่เดวิส (Davis, 1977; Merto. 1977; Seashore, 1975; Royuela et al, 2007; อ้างอิงจากศิริพันธ์ และคณะ, 2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว สิ่งสำคัญที่จะต้องนึกคือ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่มุ่งอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างสังคมการทำงานที่ดี เกิดการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร 3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work achievement) คือ การรับรู้ว่าตนจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าตนได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และในขณะที่ วอร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเร้าในการทำงาน (Arousal) คือ ความรู้สึกของบุคคลในการทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อ และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัวอยู่เสมอทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมุ่งมั่น จะเห็นได้จากแนวคิดทฤษฎี

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ที่อธิบายความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการหรือความพึงพอใจตามที่ตนเองปรารถนาแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด ตั้งแต่ความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการขั้นต้น ไปจนถึงความต้องการการยอมรับทางสังคมซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ในขณะที่ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two-Factor Theory) มุ่งอธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องอาศัยปัจจัยคู่มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำทางในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยสุขอนามัย เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้เป็นต้น

ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ซึ่งเป็นส่วนงานวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณ เห็นความสำคัญของการสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินงานไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในระยะยาวได้นั้น คณะฯ จะต้องทราบข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรว่ามีปัจจัยด้านใดบ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีด้านใดบ้าง เพื่อคณะฯ จะได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขอย่างยั่งยืน และสามารถพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น จนนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป จึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

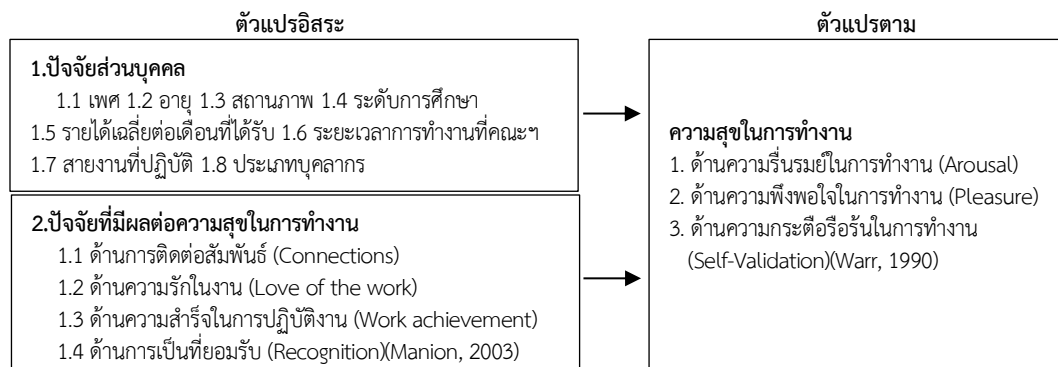
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ระเบียบวิธีการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือทางการวิจัย กำหนดชื่อเรื่องการวิจัย และกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการทำงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กรในการใช้ข้อมูลเป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงานและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณจำนวน 121 คนที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2562 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างอิงจาก อีรวิฑูมิ, 2543) และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายคณาจารย์ และสายสนับสนุน เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ผู้วิจัยศึกษาและสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการทำงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ นฤมล (2554) ตามแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003; อ้างอิงจาก ธาณิชชา, 2557) และมีการตรวจสอบความตรง ตลอดจนมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงเท่ากับ (0.963) จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work achievement) จำนวน 6 ข้อ และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ พนมพร (2560); เอกสฤกษ์ดี และคณะ (2559); และ นฤมล (2554); ตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ วอร์ร์ (Warr, 1990) และมีการตรวจสอบความตรง ตลอดจนมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงเท่ากับ (0.969) จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความตื่นรู้ในการทำงาน (Arousal) จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ระดับความคิดเห็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับโดยมีการแปลผลคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีการคิดค่าคะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน รวมและแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00, 3.50-4.49, 2.50-3.49, 1.50-2.49 และ 1.00-1.49 หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Opened)

การตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมทางด้านเนื้อหาของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ใช้แบบประเมินความเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้เกณฑ์ค่า IOC ของแต่ละข้อ จะต้องมียค่ามากกว่า 0.5 ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ คะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0.67 และคะแนนมากที่สุดเท่ากับ 1 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดสอบกับบุคคลที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)(พวงรัตน์, 2540) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขเท่ากับ 0.963 และด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.969 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่บุคลากรตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ ระดับความสัมพันธ์ $\pm(0.81-1.00)$, $\pm(0.61-0.80)$, $\pm(0.41-0.60)$, $\pm(0.21-0.40)$ และ $\pm(0.01-0.20)$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

โดยค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะ ลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 93 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 63.44 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.01 และอายุระหว่าง 20-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 53.76 และหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 3.23 มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 และรายได้ 10,001-20,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 มีระยะเวลาการทำงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มากกว่า 10 ปี-15 ปี มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และมากกว่า 25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 ปฏิบัติงานสายคณาจารย์มากที่สุด จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 79.6 และสายสนับสนุนน้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 78.49 และลูกจ้างประจำน้อยที่สุด จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 4.30

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.61) ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.69) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.67) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.17	0.61	มาก	2
ด้านความรักในงาน	4.25	0.68	มาก	1
ด้านความสำเร็จในงาน	3.91	0.69	มาก	3
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.76	0.67	มาก	4
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	4.02	0.57	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาข้อมูลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.74) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.92) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานโดยภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.52	0.92	มาก	3
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.98	0.74	มาก	1
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.95	0.77	มาก	2
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.82	0.76	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1-1.2, 1.4-1.8 บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (Sig. =0.130, 0.673, 0.977, 0.235, 0.579, 0.613 และ =0.555 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 (Sig. = 0.021*) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.568	2	2.784	3.444	.036*
	แปรปรวน	72.764	90	.808		
	รวม	78.332	92			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.319	2	1.659	3.195	.046*
	แปรปรวน	46.734	90	.519		
	รวม	50.052	92			
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.778	2	2.389	4.283	.017*
	แปรปรวน	50.210	90	.558		
	รวม	54.988	92			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.387	2	2.193	4.040	.021*
	แปรปรวน	48.857	90	.543		
	รวม	53.244	92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส รายละเอียดตามตารางที่ 4 ในด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง รายละเอียดตามตารางที่ 5 และ ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสดกับ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นรายคู่

ความรื่นรมย์ในงาน	\bar{X}	โสด (3.2563)	สมรส (3.6950)	หม้าย/หย่าร้าง (4.1667)
โสด	3.2563	-	-4.3875*	-9.1042
สมรส	3.6950	-	-	-4.7167
หม้าย/หย่าร้าง	4.1667	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ เป็นรายคู่

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	โสด (3.8100)	สมรส (4.0760)	หม้าย/หย่าร้าง (4.7333)
โสด	3.8100	-	-26600	-92333*
สมรส	4.0760	-	-	-65733
หม้าย/หย่าร้าง	4.7333	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ เป็นรายคู่

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	\bar{X}	โสด (3.7500)	สมรส (4.0533)	หม้าย/หย่าร้าง (4.8889)
โสด	3.7500	-	-30333	-1.13889*
สมรส	4.0533	-	-	-83556
หม้าย/หย่าร้าง	4.8889	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง รายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ เป็นรายคู่

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม	\bar{X}	โสด (3.6054)	สมรส (3.9414)	หม้าย/หย่าร้าง (4.5963)
โสด	3.6054	-	-33603*	-99088*
สมรส	3.9414	-	-	-65733
หม้าย/หย่าร้าง	4.5963	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม รายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับ การศึกษา	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ระยะเวลา การทำงานในคณะฯ ที่ปฏิบัติ	ประเภท บุคลากร
ด้านความรื่นรมย์ในงาน			*				
ด้านความพึงพอใจในงาน			*				
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน			*				
ความสุขในการทำงานโดยรวม			*				

*หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล			
	ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ความสุขในการทำงานโดยรวม
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	*	*	*	*
ด้านความรักในงาน	*	*	*	*
ด้านความสำเร็จในงาน	*	*	*	*
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	*	*	*	*
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	*	*	*	*

*หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน ส่วนใหญ่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ การทำงานจะมีความสุขมากกว่านี้ถ้าไม่ต้องเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ท้อ เพราะส่งผลให้เกิดความเครียดและสิ้นเปลืองเวลา ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ ทั้ง ๆ ที่เป็นภาระงานหลัก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข คือ การได้ทำงานที่ตัวเองรักและถนัด มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จ การทำงานในปัจจุบันมีความกดดันสูงทำให้ความสุขลดลง

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรสมากที่สุด การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณมากกว่า 10 ปี-15 ปี ปฏิบัติงานสายคณาจารย์ และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรักในงาน (Work achievement) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน (Pleasure) รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) และด้านความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความตื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่าบุคลากรทั้งสิ้น 93 คน ส่วนใหญ่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 83 คน ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 10 คน โดยมีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้ การทำงานจะมีความสุขมากกว่านี้ ถ้าไม่ต้องเกี่ยวข้องกับการประเมินภาระงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลา ส่งผลให้บุคลากรเคร่งเครียดมากจนไม่มีเวลาว่างหรือเวลาที่จะทุ่มเทการสอนให้นิสิตได้อย่างเต็มที่ การทำงานควรมีการยืดหยุ่น ระบบการประเมินควรมุ่งคุณภาพมากกว่าปริมาณ และควรมีการปรับเงินเดือนสำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่มาเกินกว่า 5 ปี เนื่องจากขวัญ กำลังใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความเข้มงวด และความอ่อนปรนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิจัยของ นลินรัตน์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสฤกษ์ดี และคณะ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล

ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ของบุคลากรฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับ เนตรสวรรค์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขอันเกิดจากความสำเร็จของพยาบาลวิชาชีพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากความสำเร็จในงาน เป็นงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่สามารถมองเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีความท้าทายอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำงานสำเร็จบุคลากรก็จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจ และมีความสุขต่อการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสฤกษ์ดี และคณะ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003 อ้างอิงจาก กัลยารัตน์, 2549) และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Frederick K Herzberg and Others, 1959; อ้างอิงจาก สมยศ, 2555) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเชิดชูเกียรติ เป็นต้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อโณทัย (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอกสฤกษ์ดี และคณะ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรวมถึงงานวิจัยของ นฤมล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ นลินรัตน์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรพนา (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสิรินทร (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ตามแนวคิดของดาเยเนอร์ (Diener) พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของไพจิตร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ นภััสจันท์ (2560) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในส่วนด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยอร (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน

ของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลฯ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับ โอโณทัย (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานและด้านความรื่นรมย์ในงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วอร์ร (Warr, 1990) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ โอโณทัย (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการทำงานฯ สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีความแตกต่างทางเพศระดับการศึกษาและประเภทตำแหน่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชทร (2557) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชทร (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านความรื่นรมย์

ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ นฤมล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรฯ โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของงานบุคคล ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทุนพลังใจทางบวกแก่บุคลากรต่อไป ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฯโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวบุคลากรฯ เอง ดังนั้น คณะฯ จะต้องกำหนดนโยบาย และการมอบหมายภาระงานในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเสริมแรงในการทำงาน เช่น การมอบหมายภาระงานที่คณะฯ และบุคลากรพึงพอใจทั้งสองฝ่าย การสร้างวัฒนธรรมการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งความสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบเชิงบวกให้มากขึ้น เป็นต้น

1.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความมีเรี่ยวแรงในงานตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวบุคลากรฯ เอง เพราะเมื่อบุคลากรฯ เกิดความพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และจะรู้สึกมีเรี่ยวแรง อิ่มเอม ยินดีมีความสุข เมื่องานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้น คณะฯ จะต้องกำหนดนโยบายในการทำงานเพื่อเสริมแรงในการทำงานให้บุคลากรเกิดความสุขมากยิ่งขึ้น เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานประจำปีดีเด่น หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ด้วยการประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลในกิจกรรมสำคัญ ๆ ของคณะฯ เช่น งานปีใหม่ ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ตลอดจนการประชุมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อคณะฯ ทั้งทางเว็บไซต์ Facebook Line และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.3 ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า คณะฯ ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมให้บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสดเกิดแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งในด้านความมีเรี่ยวแรงในงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้ค่าตอบแทนในการผลิตผลงานในด้านต่าง ๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีผลงานได้รับรางวัลต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ เมื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฯ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า คณะฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีระดับ

ความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรฯ ในการดำเนินงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรเข้าใจในบทบาท และภาระหน้าที่แล้วก็จะเกิดความรักในงานและทำงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดการยอมรับต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในการศึกษารั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างส่วนงานวิชาการในมหาวิทยาลัยทักษิณ และในอนาคตอาจพิจารณาเปรียบเทียบความสุระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ด้านองค์กร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความเครียดในการทำงาน เป็นต้น และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา (EdPex) ของส่วนงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ เช่น รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู่ดำ ที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเป็นอย่างดี รวมถึงขอขอบคุณบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิตา บัวเปรม. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ณภัทร พรศิลป์กุล. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานีชา มูลอำมาตย์. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารินทร์ ระศร. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์. 2560. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 34: 87-99.
- นฤมล แสงผล. 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร. 2560. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 4: 182-206.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยอร ลีระเต็มพงศ์. 2552. ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนมพร บำรุงบุญ. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- พรพนา พัวรักษา. 2554. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย วงษ์ทอง. 2551. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญศิริระมะ และววรรณภา อารีย์. 2555. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMERTER. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด. กรุงเทพฯ: 33 หน้า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ จิรศักดิ์ จิตรจันทร์ ขวลิต ประภาวนนท์ ณาตา จันทร์สม และ วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์. 2540. การวิจัยการทดลองฉบับสมบูรณ์. ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ด. กรุงเทพฯ. 509 หน้า.
- สมยศ นาวิการ. 2555. การบริหารเชิงกลยุทธ์. สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ. กรุงเทพฯ. 371 หน้า.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสี่และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพงษ์ นิมเกิดผล. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อโณทัย เอยดิษฐ์. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ ปรัชญา ชูมนาสีว ศิริญาลักษณ์ สารทรานนท์ สมเกียรติ ศรีนรคุตร กมลธร แสงนาถ อภิลักษณ์ เลิศทรงวุฒิกุล ประวิทย์ จิตรจุล ธนาทิพย์ ไชยติรส วิไลลักษณ์ เมฆวิจิตร และคณะ. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, J.W.1977. Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Manion, J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration.33(12): 652-659,
- Warr, P.1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupation Psychology. 62: 193-210.