

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF SUPPORTING STAFFS
OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY, LAD KRABANG

มุจลินท์ ม่วงยาน ปรมะศรี อัสวเรืองพิภพ
Mujalin Muangyan¹, Poramate Asawaruangpipop²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สจล. จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สจล. โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Simple Random Sampling) จากพนักงานสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 18 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ t-test และ One - Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สจล. มีความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งอยู่ระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ ได้แก่ สภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานและประสบการณ์ ความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The purposes of this research were to study level of happiness at work of support staffs at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) and to compare the happiness at work of support staffs at KMITL by classifying with working and experience factors. Supporting staffs, in total 300 samples from 18 departments at KMITL were sampling. Semi-structure questionnaire was used for data collection. Descriptive statistics and inferential statistics, including t-test analysis, and One-Way ANOVA analysis were employed for hypotheses testing.

The results from happy study founded that the happiness at work of support staffs at KMITL from the highest scores to the lowest scores are job factors, relationship between co-worker, being accepted, work progress, work motivation, compensation and welfare, and work environment. The hypothesis results showed that the different of working and experience factors such as work environment, promotion, work experience, and work hours per week effect on the level happiness at work of support staffs at 0.05 level of statistics significance.

Keywords: Working and experience, Happiness at Work, Support Staffs

¹ King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Corresponding Author, E-mail Adress: mujalin.mu@kmitl.ac.th/
mujalin.jeab@gmail.com.

² King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, E-mail Adress: poramatea@yahoo.com

บทนำ

จากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการจูงใจพนักงานให้เกิดการพัฒนาศักยภาพตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากขึ้น (สมพร สังข์เพิ่ม, 2555: 2)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เป็นองค์กรหนึ่งของภาครัฐ ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมในการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชนในเรื่องของการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการ ประกอบด้วย 8 คณะ 3 วิทยาลัย และ 8 สำนัก รวมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ณ ปี 2558 ทั้งหมด จำนวน 2,124 คน ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งของสถาบันการศึกษา ในการช่วยพัฒนา และปฏิบัติการกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนามีความเจริญก้าวหน้า และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีความสุข

จากการสำรวจจำนวนคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระหว่างปี พ.ศ.2557-2558 พบว่า มีการคงอยู่ที่ลดลง คิดเป็นร้อยละ 7.00 โดยมีสาเหตุมาจากการเกษียณอายุ การลาออก และเสียชีวิต ส่งผลให้บุคลากรที่คงอยู่นั้นมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายสนับสนุนต้องทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ ไม่มีกำลังใจในการทำงาน มีความเบื่อหน่าย และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้วยสภาวะที่มีความกดดันเพิ่มขึ้น ประกอบกับเมื่อพิจารณาข้อมูลการใช้บริการงานสุขภาพอนามัย ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2559 พบว่า การใช้บริการของบุคลากรสูงขึ้นร้อยละ 59.50 ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความเครียด จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นผลมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้นด้วย ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขและปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และสร้างขีดความสามารถในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ (8 ชั่วโมงต่อวัน) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวว่า ความสุข มาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความมีอิสระคือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ 2. ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ และ 3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549 หน้า 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ความมีเรี่ยวแรง (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Job at Work) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นการร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จากทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้สูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำงานมีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมาส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงานทำให้เห็นแนวคิดสำคัญ คือ ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบหลายด้าน เช่น การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

อรรถพร คำคม (2546, น. 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

สายจิต สุขสงวน (2546, น. 14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็เกิดความรู้สึกทางบวก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวัง ไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

กิลเมอร์ (Gillmer, 1965, pp. 254 – 255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ซ้อมณี 2544, น. 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่ความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ซิลเมอร์ (Silmer, 1984, 230 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา 2544, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่างๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (1980 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ต้องการการต่อการทำงาน ซึ่งทศนคติหรือความรู้สึกดังกล่าวเป็นได้ทั้งทางด้านบวกหรือมีความพึงพอใจทำให้เกิดเป็นความสุขที่อาจจะเกิดจากการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายหรือได้รับสิ่งตอบแทนดังที่คาดหวัง แต่ในทางกลับกันหากรู้สึกทางด้านลบจากการผิดหวังหรือการทำงานไม่บรรลุตามที่คาดหวังก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

บีช (Beach, 1976 อ้างถึงใน พิเชษฐ สิทธิธรรม 2529, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วให้คนไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

กิติ ตยัคคานนท์ (2532, หน้า 78) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

Davis, & Newstrom (1985, p.109) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลกระทบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของงานและองค์กรได้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 189) องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรที่ไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงานลาออกจากการงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรที่มีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมหวัง และมีความสุข จากสิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะกระตือรือร้นขยันขันแข็งทุ่มเทในการทำงาน และแสวงหาจากผู้อื่น เพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับด้วยความสนุก และเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124-125) ศึกษาเรื่องจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย 1. ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ 2. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ความต้องการทางด้านการเงิน 3. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานเด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน 4. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า งานที่ต้องทำนอกเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน 5. การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ 6. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ 7. ระดับเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก 8. แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะ 9. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) โดย

พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านความสามารถ ซึ่งพบว่า ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

นักชัช รัตเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด ศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย จำนวน 178 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่น่าเสนอข้างต้นนำมาสู่การกำหนดประเด็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) คือ ปัจจัยด้านการงานและประสบการณ์ ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสภาพการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ชั่วโง่งการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 1,074 คน ซึ่งสามารถคำนวณการหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบขนาดจำนวนประชากร ด้วยวิธีของทาร์ยามาเน (Taro Yamane) (รานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 291 คน ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาด และไม่สมบูรณ์ของข้อมูลอีก จำนวน 9 ชุด ดังนั้น จึงกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 300 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยการแบ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละคณะของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนสุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	175	49
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	76	21
3	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	61	17
4	คณะวิทยาศาสตร์	109	30
5	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	72	20
6	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	33	9
7	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	22	6
8	คณะการบริหารและจัดการ	13	4
9	วิทยาลัยนานาชาติ	7	2
10	วิทยาลัยนานาชาติเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	12	3
11	วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	8	2
12	สำนักงานสภาสถาบัน	13	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนสุ่มตัวอย่าง
13	สำนักงานอธิการบดี	292	82
14	สำนักทะเบียนและประมวลผล	45	13
15	สำนักบริการคอมพิวเตอร์	43	12
16	สำนักงานบริหารวิจัยนวัตกรรมฯ	16	4
17	สำนักศึกษาทั่วไป	3	1
18	สำนักหอสมุดกลาง	74	21
รวม		1,074	300

ที่มา: ส่วนทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2559

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยจะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 300 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งครอบคลุมข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ และส่วนสุดท้ายเป็นข้อมูลด้านความสุข ทั้งนี้มีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.94 มากกว่า 0.70 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2552, น. 147)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 300 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 มีอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 และคนอื่นๆ/ หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงานขนาดใหญ่ (ประชากรมากกว่าหรือเท่ากับ 100 คน) จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ/ รายได้ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีเพียง ร้อยละ 2.67 เท่านั้น ที่เป็นลูกจ้างประจำ ใช้ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 มีชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และมีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33

ผลการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์

สมมติฐาน: บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ยของสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน (\bar{X})					p-value
	พนักงาน ราชการ	พนักงานสถาบันเงิน งบประมาณ/ รายได้	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงาน เปลี่ยนสภาพ	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.34	4.40	4.50	4.41	4.50	0.890
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.11	3.97	4.00	4.06	3.94	0.865
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.69	3.63	3.50	3.53	3.67	0.959
4. ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	4.00	4.04	4.50	3.71	4.39	0.038*
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.94	4.00	4.38	3.76	4.06	0.301
6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.63	3.65	3.88	3.47	3.50	0.667
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.66	3.63	3.88	3.76	3.28	0.411
โดยรวม	4.03	4.01	4.25	4.00	3.78	0.539

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า ด้านสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน แต่บุคลากรที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เนื่องจากผลการทดสอบ One-way ANOVA พบว่า สภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน แตกต่างกัน ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากร จำแนกตามสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน เป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน		\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
สภาพ การทำงาน/ การจ้างงาน	ข้าราชการ	4.00	1	-	0.793	0.091	0.188	0.076
	พนักงานสถาบันเงิน งบประมาณ/ รายได้	4.04	2	-	-	0.088	0.083	0.057
	ลูกจ้างประจำ	4.50	3	-	-	-	0.015*	0.729
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.71	4	-	-	-	-	0.008**
	พนักงานเปลี่ยนสภาพ	4.39	5	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน พบว่า บุคลากรที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้าง

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561

งานเป็นลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานเป็นพนักงานเปลี่ยนสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่าง

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามการเลื่อนตำแหน่ง โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ยของการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) (\bar{X})					p-value
	< 5 ปี	5-10 ปี	> 10-15 ปี	> 15 ปี	ยังไม่ได้บรรจุ	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.36	4.44	4.57	4.30	4.18	0.048*
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.89	4.05	4.14	3.82	4.00	0.182
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	3.70	3.71	3.42	3.53	0.260
4. ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	3.98	4.06	4.14	3.98	4.12	0.784
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.81	4.09	4.06	3.93	3.94	0.116
6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.51	3.67	3.78	3.61	3.47	0.356
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.66	3.71	3.67	3.44	3.35	0.228
รวม	3.87	4.10	4.12	3.84	3.88	0.036*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรที่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เนื่องจากผลการทดสอบ One-way ANOVA พบว่า การเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกัน ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากร จำแนกตามการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) เป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value					
			1	2	3	4	5	
การเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการ บรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน)	< 5 ปี	4.36	1	-	0.409	0.059	0.579	0.251
	5-10 ปี	4.44	2	-	-	0.157	0.132	0.079
	> 10-15 ปี	4.57	3	-	-	-	0.014*	0.014*
	> 15 ปี	4.30	4	-	-	-	-	0.438
	ยังไม่ได้บรรจุ	4.18	5	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) พบว่า บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) มากกว่า 10-15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) มากกว่า 15 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ (8 ชั่วโมงต่อวัน) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ (8 ชั่วโมง ต่อวัน) โดยวิธี t-Test

ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ยของชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ (8 ชั่วโมงต่อวัน)		p-value
	≤ 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์	> 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.45	4.27	0.008**
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.05	3.79	0.732
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.69	3.41	0.142
4. ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	4.10	3.89	0.009**
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.04	3.85	0.114
6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.61	3.73	0.175
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.69	3.42	0.893
โดยรวม	4.05	3.85	0.982

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-Test) พบว่า พบว่า บุคลากรที่มีชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ (8 ชั่วโมงต่อวัน) แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงาน				p-value
	< 5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	15 ปีขึ้นไป	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.23	4.44	4.50	4.38	0.122
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.85	4.15	4.05	3.85	0.025*
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.59	3.80	3.62	3.48	0.049*
4. ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	4.03	4.01	4.10	4.06	0.896
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.77	4.13	4.05	3.92	0.019*
6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.59	3.70	3.59	3.62	0.757
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.62	3.77	3.50	3.55	0.201
รวม	3.82	4.14	4.05	3.91	0.028*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับ ระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เนื่องจากผลการทดสอบ One-way ANOVA พบว่า ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) แตกต่างกัน ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) เป็นรายคู่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ)	< 5 ปี	3.85	1	-	0.035*	0.193	0.954
	5-10 ปี	4.15	2	-	-	0.435	0.006**
	10-15 ปี	4.05	3	-	-	-	0.115
	15 ปีขึ้นไป	3.85	4	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) น้อยกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 5-10 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานใน สถาบันฯ)	< 5 ปี	3.59	1	-	0.177	0.856	0.462
	5-10 ปี	3.80	2	-	-	0.188	0.005**
	10-15 ปี	3.62	3	-	-	-	0.285
	15 ปีขึ้นไป	3.48	4	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 5-10 ปี มีความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานใน สถาบันฯ)	ความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานใน สถาบันฯ)	< 5 ปี	3.77	1	-	0.005**	0.042*	0.224
	5-10 ปี	4.13	2	-	-	0.479	0.028*
	10-15 ปี	4.05	3	-	-	-	0.240
	15 ปีขึ้นไป	3.92	4	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) น้อยกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 5-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 5-10 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 300 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ผลการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยการทำงาน พบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีความสุขแตกต่างกัน ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ/ รายได้ ร้อยละ 74.00 รองลงมาคือ ข้าราชการ ร้อยละ 11.67 อื่นๆ (พนักงานเปลี่ยนสภาพ) ร้อยละ 6 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 5.67 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.67 ตามลำดับ

2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 5-10 ปี ร้อยละ 41.33 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 19 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 17.67 มากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 16.33 และอื่นๆ (ยังไม่ได้รับการบรรจุ) ร้อยละ 5.67 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับ โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 34.33 รองลงมาคือ 5-10 ปี ร้อยละ 33.33 10-15 ปี ร้อยละ 19.33 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 13 ตามลำดับ

จากการศึกษาการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบประเด็นที่สำคัญดังนี้

ผลจากการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีรวรรณ ซูหว่าง (2549) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เออาร์ เอส ลอจิสติกส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นักชิล รอดเที่ยง (2550) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สมรรถภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่มีความหลากหลายส่งผลต่อการให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย

3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดามรัตน์ รัตนาคินทร์ (2557) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานของเภสัชกรอยู่ในระดับมีความสุขมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.40 มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานเช่นเดียวกับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสถานภาพที่ต่างกัน มีผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถ ทำให้การเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย

4. ด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้ไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละครั้งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานที่ต่างกันด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สโรธร ปุษาปาคม (2550: 58) พบว่า ระบบค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจควรคำนึงถึงความเสมอภาคภายใน คือ การจ่ายมีความสัมพันธ์กับทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้น ต้องพิจารณาจาก ระบบการจ่าย ค่าจ้าง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงาน/ สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะสภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรเพิ่มสิทธิหรือการให้สิทธิแก่ผู้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมากขึ้น อาทิเช่น การอบรม การรักษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. การเลื่อนตำแหน่ง (ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ/ พนักงานสถาบัน) แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรพิจารณาการปรับตำแหน่ง ตามผลงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานจากผลงานที่ปฏิบัติ และเห็นถึงความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น รวมถึงการพิจารณาช่องทางการบรรจุบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (นับตั้งแต่เข้าทำงานในสถาบันฯ) แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ปฏิบัติไปที่บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ก่อนเป็นลำดับแรก

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง เช่น ขั้นตอนการทำงาน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมอบหมายงาน และการตรวจสอบติดตามงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงกับควมรับผิดชอบ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรมีแบบแผนการพัฒนางานที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการพัฒนา และมอบหมายงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม พร้อมทั้งสื่อสารให้แก่บุคลากรได้รับทราบถึงระบบและวิธีการประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และควรสนับสนุนเรื่องสวัสดิการเพิ่มเติมจากคณะ หรือสถาบันฯ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมจากสวัสดิการพื้นฐานที่ได้รับ เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีมโดยการจัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานเพิ่มเติมจากการทำงานประจำ การหมุนเวียนแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยสร้างพลังในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะทำให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความคิด กำลังกาย และกำลังใจ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานร่วมกัน และก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

5. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่องานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ควรจัดเตรียมมาตรการดำเนินงาน การพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร เป็นต้น ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ในการทำงานควรมีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของบุคลากร ไม่แออัดจนเกินไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการลาออกจากการงาน เป็นต้น เพื่อให้นักวิจัยมีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบในการทำงานที่มีความสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลิตา ศรีนวล ที่ได้ให้คำแนะนำและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ เพื่อให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ตยัคคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เซษฐสตูดิโอ.
- นักชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (อนามัยครอบครัว). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นริษา นราศิริ. (2544). *การศึกษาความพึงพอใจของบทเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดในกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซ็ท.
- พิเชษฐ สีชนรังสี. (2529). *แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทยศึกษากรณีผู้นำชุมชนเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ เน้นสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 20)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สายจิตร์ สุขสงวน. (2546). *พฤติกรรมและความพึงพอใจในการใช้บริการหอสมุดกองทัพอากาศของข้าราชการทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณพร คำคม. (2546). *การให้บริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์: ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการฝ่ายกิจการสาขากรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.