

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

A study of factors that have effect on happiness at the
workplace of the business administration faculty staffs at
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

สุรมงคล นิรมิตต์¹
ประสพชัย พสุนนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การให้การสนับสนุนจากองค์กร การมีบุคลิกภาพแบบคิดเชิงบวก พื้นฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ความเป็นผู้นำ และสภาพแวดล้อมในของสถานที่ทำงาน รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร. ธัญบุรี) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่าคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี มีโครงสร้างที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูง คณะฯ ให้การสนับสนุนอยู่ในระดับสูง บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเชิงบวกอยู่ในระดับสูง มีระดับพื้นฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในระดับสูง บุคลากรเห็นวาระระดับความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานอยู่ในระดับสูง มีความเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำในระดับสูง และเห็นว่าคณะฯ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ได้แก่ การมีความคิดเชิงบวก การมีโครงสร้างคณะที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The aims of this research were to study the levels of happiness at workplace, the levels of opinion regarding organizational structure and support, positive thinking, morality, relationships in the workplace, leadership, workplace environment, and to study the effect of factors on happiness in the workplace of the Business Administration Faculty Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT).

The effects of factors on happiness at the workplace were assessed with the Business Administration Faculty at RMUTT. A questionnaire was used to assess their opinion. The concept of Multiple Regression Analysis was used to examine the effects of factors on happiness at the workplace.

Research found that the levels of happiness, the levels of opinion about organizational structure and support, positive thinking, morality, relationships, leadership, and the environment in the workplace were high.

The effects of factors on happiness at the workplace i.e. organization structure, positive thinking, relationships, and environment, had a 0.05 level of statistical significance.

Key words: Happiness at the workplace, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ความสำคัญและที่มา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเข้มแข็งได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากพัฒนาบุคลากรภายในประเทศให้มีคุณภาพ การพัฒนาความรู้เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพตามที่กล่าวมา จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยแบ่งระดับการศึกษาออกเป็นสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) จากสถิติในปี 2554 พบว่าจำนวนนักเรียน นิสิต และนักศึกษาในระบบโรงเรียน มีประมาณ 13 ล้านคน ในจำนวนนี้กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ประมาณ 2.4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18 ภายหลังสำเร็จการศึกษานักศึกษาที่อยู่ในกลุ่มอุดมศึกษานี้จะเข้าสู่ภาคธุรกิจและแรงงานกลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

คณะบริหารธุรกิจเป็นคณะหนึ่งที่ได้รับค่านิยมจากนักศึกษาเป็นจำนวนมาก สังเกตได้จากทุกมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน จะเปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจควบคู่ไปกับหลักสูตรอื่นๆ เสมอ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร. ธัญบุรี) เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชน การที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ กระบวนการผลิตบัณฑิตก็ต้องมีศักยภาพที่ดี

จากงานวิจัยหลายๆ ชิ้นที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กร เช่น องค์กรที่มีศักยภาพสูงขึ้น มีผลตอบแทนสูงขึ้น เป็นต้น หากบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเพิ่มสูงขึ้น การอำนวยความสะดวกจากบุคลากรสายสนับสนุนรวดเร็วคล่องตัวมากขึ้น จะทำให้นักศึกษาและผู้ที่มาขอรับบริการเกิดความประทับใจ เกิดความจงรักภักดีกับคณะ และมหาวิทยาลัย ส่งผลในระยะยาว ทำให้ชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัยเข้มแข็งขึ้น นอกจากนี้คณะยังสามารถเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการให้แก่องค์กรอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือสามารถนำไปประยุกต์ให้เข้ากับบริบทขององค์กรตนเองในอนาคตได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การให้การสนับสนุนจากองค์กร การมีบุคลิกภาพแบบคิดเชิงบวก พื้นฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ความเป็นผู้นำ และสภาพแวดล้อมในของสถานที่ทำงาน รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสุข

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สิ่งที่มีมนุษย์ค้นหาและปรารถนาคือการใช้ชีวิตมีความสุขตามที่ Aristotle นักปรัชญาชาวกรีกโบราณได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ต้องการที่จะทำในสิ่งที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี และทำดี ตัวอย่างเช่น สังคมของชาวอเมริกัน พวกเขา มีความปรารถนาที่จะมีครอบครัว มีลูก มีบ้าน มีรถที่สมบูรณ์ ต้องการสร้างความฝันให้เป็นจริง พวกเขาจึงทุ่มเทให้กับการทำงาน จนทำให้เกิดความเครียด และปัญหาสุขภาพตามมา และหากมนุษย์มีจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) ก็จะทำให้มีความสุขกับสิ่งที่มีได้ (Gavin & Mason, 2004) ความสุขเกิดได้จาก 4 สาเหตุหลักๆ ได้แก่

- 1) เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ภายนอก
- 2) เกิดจากภายในจิตใจของแต่ละบุคคลเอง
- 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกับสถานการณ์ และ
- 4) พฤติกรรมเชิงอำนาจ (volitional behaviors) รวมไปถึงการพัฒนาและปฏิบัติลักษณะทางศีลธรรม (character virtue) (Fisher, 2010)

ตามแนวคิดของ Gavin และ Mason แบ่งความสุขออกเป็นสามลักษณะ คือ

1. ความเป็นอิสระ (freedom) ความสุขเกิดจากความสามารถที่จะเลือกสิ่งต่างๆ ได้ตามใจตัวเอง
2. ความรู้ (knowledge) ความสุขต้องการข้อมูล ความรู้ และความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด
3. คุณธรรม (virtue) ความสุขต้องการคุณลักษณะทางศีลธรรม ซึ่งทำให้เกิดความเคารพในตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (happiness at work) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เป็นความปลาบปลื้มใจ ผูกพัน พอใจ และมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ (กุริศรา และมานพ, 2554) การที่บุคคลตอบสนอง มีความสนุกกับงานที่ทำการทำงานด้วยความสุข ไม่รู้สึกว่าสิ่งที่ทำเป็นงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011)

แนวคิดของ Chaiprasit & Santidhirakul (2011) ความสุขในสถานที่ทำงานประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

1. **แรงบันดาลใจในการทำงาน (job inspiration)** พนักงานที่มีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2. **ค่านิยมในการแบ่งปันขององค์กร (organization's shared value)** การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมขององค์กร

3. **ความสัมพันธ์ (relationship)** การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และการยอมรับกันและกันระหว่างพนักงาน

4. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life)** เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการจัดระบบงานให้ง่ายต่อการทำงานของมนุษย์ (humanization of work) หากองค์กรสามารถจัดสมดุลของทั้ง 3 ด้านนี้ได้ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด

5. **ความเป็นผู้นำ (leadership)** ผู้นำในระดับสูงขององค์กรสามารถสร้างความสุขแก่พนักงานต่างๆ ได้

จากอดีตที่ผ่านมา มีผู้สนใจศึกษาความสุขในการทำงานโดยตรงนั้น มีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงานเท่านั้น จากองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ข้อผูกพัน (engagement) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร (organizational commitment) (Fisher, 2010)

นอกจากนั้น ยังมีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน อีกหลายท่าน ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ (Quick & Quick, 2004) อายุ รายรับ อายุการทำงาน การรับรู้ลักษณะงาน การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน (จूरรัตน์ และฉัตรสุน, 2012) ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืน (resilience) (สุมาลินี, 2012) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขได้แก่ ระบบความเชื่อภายในใจ (spirituality) และความเชื่อทางศาสนา (religiousness) (Holder, Coleman, & Wallace, 2008)

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่

1. **ปัจจัยจากองค์กร** ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร การให้การสนับสนุนขององค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และการให้การศึกษแก่พนักงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบไปด้วยทัศนคติที่ดีในการทำงาน จิตวิทยาเชิงบวก บุคลิกภาพ และพื้นฐานด้านศีลธรรมอันดี

3. ปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สามารถสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ

จากการศึกษาดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสร้างสมมติฐานทางการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

Hypothesis 1: โครงสร้างคณะที่ชัดเจน มีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

Hypothesis 2: การให้การสนับสนุนของคณะมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

Hypothesis 3: การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Hypothesis 4: การมีความคิดเชิงบวกของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

Hypothesis 5: พื้นฐานด้านศีลธรรมมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

Hypothesis 6: ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Hypothesis 7: ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

Hypothesis 8: สภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามปัจจัยที่แสดงในภาพที่ 6 **ส่วนที่ 1** เป็นการวัดความคิดเห็นด้วยมาตรวัดแบบ Likert's Scale 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 9 ข้อคำถาม ได้แก่ โครงสร้างคณะ การสนับสนุนภายในคณะเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อคำถาม ได้แก่ การมีความคิดเชิงบวก การมีพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 11 ข้อคำถาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม **ส่วนที่ 2** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้โดยประมาณ เป็นต้น **ส่วนที่ 3** เป็นข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการเพิ่มความสุขในการทำงาน

โดยจะทำการศึกษาข้อมูลจากบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ทั้งหมด 132 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 79 คน สายสนับสนุน จำนวน 53 คน (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556) โดยจะเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 97 ตัวอย่าง จากตาราง Krejcie and Morgan (1970) (Sekaran, 2003) การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2556

จากการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธี Cronbach's alpha จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 30 ตัวอย่างพบว่าค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.908 ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ประมาณร้อยละ 30) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในคณะบริหารธุรกิจฯ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาอายุงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

จากการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี มีการแบ่งงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็นเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 คณะให้การสนับสนุนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเชิงบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 มีระดับพื้นฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 มีความเห็นว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และเห็นว่าคณะมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

จากการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.1 แสดงว่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรต้นแต่ละตัวเป็นอิสระ

ต่อกัน (กัลยา, ม.ป.ป.) มีค่า Adjust R Square เท่ากับ 0.58 แสดงว่าสมการถดถอยสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ ได้ร้อยละ 58 มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ความสุขในการทำงาน) มีค่า F เท่ากับ 34.043 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า โครงสร้างคณะที่ชัดเจนการมีความคิดเชิงบวกของแต่ละบุคคลความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 4 สมมติฐานที่ 6 และสมมติฐานที่ 8 การให้การสนับสนุนของคณะ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอพื้นฐานด้านศีลธรรมและจริยธรรม ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. รัตนบุรี

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.427	.382	-1.117	.267					
ความคิดเชิงบวกของแต่ละบุคคล (Posit)	.461	.099	4.660	.000	.64	.44	.31	.66	1.51
ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Reltv)	.231	.074	3.110	.002	.55	.31	.21	.71	1.41
สภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ (Envnt)	.181	.066	2.755	.007	.46	.28	.18	.83	1.21
โครงสร้างคณะที่ชัดเจน (Strct)	.255	.102	2.503	.014	.59	.25	.17	.61	1.64

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ: ความความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. รัตนบุรี (HappW)

ดังนั้น สามารถสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. รัตนบุรี ได้ดังสมการที่ 1

$$(H\ddot{a}pp\bar{W}) = 0.461(Posit) + 0.231(Reltv) + 0.181(Envnt) + 0.255(Strct) \quad (1)$$

สรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. รัตนบุรี คือ 1) การที่คณะมีโครงสร้างหรือการแบ่งงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ จูร์ริตัน และฉัตรสมุน ที่กล่าวว่า การรับรู้ลักษณะงาน การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน 2) การมีความคิดเชิงบวกของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Gavin & Mason ในปี 2004 ที่ว่าจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) เป็นทางที่ช่วยให้เกิดความสุขใน

แต่ละบุคคล แตกต่างกับการศึกษาของ สุมาลีนี้ ที่กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สาเหตุที่แตกต่างอาจเกิดจากลักษณะของกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ศึกษากับบุคลากรที่อยู่ในแวดวงการศึกษา ทั้งที่เป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยที่การวิจัยของ สุมาลีนี้ (2012) จะศึกษากับพนักงานบริษัททั่วไป 3) ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ในที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Fisher, 2010 จากตารางที่ 1 จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สูงที่สุดคือ การมีความคิดเชิงบวก รองลงมาคือ โครงสร้างของคณะที่ชัดเจน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุนของคณะ และการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ กุริศรา และมานพ (2554) ที่พบว่าการจัดเวลาพักให้แก่พนักงานไม่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ จูร์รัตน์ และฉัตรสมุน (2012) ที่กล่าวว่า การได้รับการเสริมอำนาจ หรือ การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากกรอบประชากรในการศึกษาแตกต่างกัน ประชากรการศึกษาที่เป็นพยาบาล อาจจะมีการเครียดระหว่างการปฏิบัติหน้าที่มาก จึงอาจจะต้องการการให้อำนาจจากองค์กรมาก แต่การทำงานในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสายวิชาการจะมีความเป็นอิสระในตัวเองสูง จึงทำให้ผลการศึกษานั้นแตกต่างกัน 2) พื้นฐานด้านศีลธรรมและจริยธรรม แตกต่างจากการศึกษาของ Holder, Coleman & Wallace ที่กล่าวว่า ศีลธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิต และแตกต่างจากการศึกษาของ Gavin & Mason ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขของมนุษย์เกิดจากคุณลักษณะทางคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี จึงอาจจะทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน 3) ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา แตกต่าง

จากการศึกษาของ Chaiprasit & Santidhirakul เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี จึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านความเป็นผู้นำ อาจทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ทำให้ทราบว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการเป็นคนที่มีความคิดเชิงบวก หรือมองโลกในด้านดี การมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์อันดีในองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี หรือ ผู้บริหารองค์การต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำที่เหมาะสม ให้บุคลากรทราบขอบเขตภาระหน้าที่ของตนเอง อาจจะกำหนดในใบพรรณนาลักษณะงาน (job description) และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน้าที่ นอกจากนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อาจจะจัดกิจกรรมสนทนาการต่างๆ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และคณะ หรือหน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย อาจจะใช้กิจกรรม 5 ส หรือปรับปรุงทัศนียภาพในคณะ เป็นต้น

ปัจจัยอีกด้านหนึ่งคือ การที่มีความคิดเชิงบวก ซึ่งเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตนที่สามารถพัฒนาได้ โดยผู้บริหารสามารถช่วยบุคลากรในการ

พัฒนาความคิดด้านบวกด้วยการศึกษาดูงาน ฝึก
อบรม และส่งเสริมการหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อ
ให้เกิดการเปลี่ยนกรอบแนวคิดของตน เป็นต้น

ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อจำกัดของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะ
บริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี ครั้งนี้คือการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเฉพาะบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย
สนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ มทร. ธัญบุรี จึง
ส่งผลให้ผลการศึกษาที่ได้จึงแตกต่างจากผลการ
ศึกษาในอดีตที่ผ่านมาในหลายๆ ประเด็น และ
ผลการศึกษาที่ได้ อาจจะไปประยุกต์ใช้กับกลุ่ม
ประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันได้เท่านั้น เช่น
คณะบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษาอื่น หรือ
คณะต่างๆ ในสถาบันการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น จึง
ควรศึกษาเปรียบเทียบกับคณะบริหารธุรกิจของ

สถาบันการศึกษาอื่น หรือคณะต่างๆ ในสถาบัน
การศึกษาอื่นอีกครั้ง และหากผู้บริหารต้องการนำ
ผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับหน่วยธุรกิจ หรือ
หน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะประชากรต่างออกไป
ควรที่จะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ เปรียบ
เทียบยืนยันอีกครั้ง

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ
บางประการดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยทางด้านคุณธรรม
และจริยธรรมการให้การสนับสนุนจากคณะ และ
ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขนั้น ควรศึกษายืนยัน
อีกครั้งกับประชากรที่มีลักษณะเดียวกัน หรือต่าง
กัน เพื่อสร้างเป็นข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้กับ
กรอบประชากรอื่นๆ ได้ 2) ควรศึกษาถึงสาเหตุ
ของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ
ทำงาน เช่น ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม
มีอิทธิพลกับการคิดเชิงบวกหรือไม่ เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). "Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 189-200.
- Cynthia D. Fisher. (2010). "Happiness at Work." *International Journal of Management*. 384-412.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace." *Organization Dynamics*. 379-392.
- Holder, M. D., Coleman, B., & Wallace, J. M. (2008). Spirituality, Religiousness, and Happiness in Children Aged 8-12 Years. *J Happiness Stud*. 131-150.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). "Healthy, Happy, Productive Work." *Organizational Dynamics*. 329-337.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A skill Building Approach*. Denver: John Wiley & Son, Inc.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (ม.ป.ป.). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุริศรา จามะรี และมานพ ชูนิล. (2554). "การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน." *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 18-25.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2556). เรียกใช้เมื่อ 9 กันยายน 2556 จาก คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: <http://www.bus.rmutt.ac.th/>
- จूरรัตน์ สายสมบัติ และฉัตรสุมน พฤตมิถุน. (2012). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." *Journal of Nursing Science*. Chulalongkorn University, 92-106.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (26 พฤษภาคม 2555). *ข้อมูลสถิติด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2547 – 2554*. เรียกใช้เมื่อ 10 กันยายน 2556 จาก สารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ: http://www.mis.moe.go.th/mis-th/images/news-2555/260555/EIS/report_data.htm
- สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์. (2012). "ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร." *Veridian E-Journal*. 306-318.