

**สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**
**The Work-Supportive Environment that affecting Working Happiness of
Ramkhamhaeng University Staff at Ramkhamhaeng University (Huamark) in
Bangkok.**

ณัฐพงศ์ ทวีสุข

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานงบบคลัง และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการมุ่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ และด้านความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (4) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านความเป็นอิสระ ($Beta = .350$) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมุ่งงาน ($Beta = .292$) ต่อมาด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($Beta = .220$) ต่อมาด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ($Beta = .209$) และด้านความชัดเจน ($Beta = .085$) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)

Abstract

This research objective to investigate the work-supportive environment that affecting working happiness of Ramkhamhaeng University staff at Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok. The majority of the sample were female, aged 31-40 years, holding a master's degree, employee (Government Budget) , and earning an average monthly income of 35,001 – 45,000 Baht. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings of the study revealed that (1) The respondents had level of the work-supportive environment in terms of Autonomy, Goal Orientation, Physical Environment, Adoption of Innovations, and Clarity are high level, respectively. (2) The respondents had level of working happiness in terms of Work achievement is highest level, Recognition, Connections, and Love at work are high level, respectively. (3) The respondents with different genders, ages, education levels, job types, and average monthly incomes did not show differences in working happiness levels, with statistical significance at the .05 level. (4) The work-supportive environment affecting working happiness, with Autonomy (Beta = .350) having the greatest effect on working happiness, followed by Goal orientation (Beta = .292), Physical Environment (Beta = .220), Adoption of Innovations (Beta = .209) and Clarity (Beta = .085) having the least impact on working happiness, respectively, with statistical significance at the .05 level.

Keywords : Work-Supportive Environment, Working Happiness, Ramkhamhaeng University (Huamark)

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของคนทุกๆ คน เป็นสิ่งที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิต ในแต่ละวันต้องใช้เวลาในการทำงานหลายชั่วโมงเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และเพื่อหาเงินเอาไว้แลกเปลี่ยนสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสถานะทางสังคมที่ดี (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2566) สถานที่ทำงานมีความสำคัญไม่ต่างจากบ้านอีกหลังหนึ่งเพราะเราต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและประเภทงานที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีและ

ส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ บรรยากาศการทำงานที่มีความสุขส่งผลให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานได้ดี เพิ่มคุณภาพการทำงาน ลดความเครียด ลดการขาดงาน การลางาน ลดพฤติกรรมที่ไม่ดี และพนักงานที่รู้สึกว่างานเหมาะสมกับความสามารถของตนจะมีความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ทั้งสองอย่างนี้ทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (อัญมณี ศรีปลาด, 2564) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ภาระงานที่มากเกินไป เวลาพักผ่อนน้อยเกินไป ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นคุณค่า ไม่ได้รับการชมเชยเมื่อทำงานได้ดี การถูกสั่งให้ทำงานในวันหยุด การติดต่อเรื่องงานในเวลาพักและวันหยุด การถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด การไม่อนุญาตให้ลาพักร้อน การจับผิดอย่างจากหัวหน้า และการถูกนิทาใส่ร้ายจากเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกหมดไฟและความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยลง เกิดความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงทำให้พนักงานรู้สึกหมดพลังในการทำงาน แต่ยังเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานลาออกบ่อยด้วย นอกจากนี้การขาดโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกเพื่อหางานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า (มฤษฎี แก้วจินดา, ม.ป.ป.) ดังนั้นเราทุกคนควรช่วยกันสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีของเพื่อนร่วมงาน เป็นหัวหน้าที่ดีของลูกน้อง เพื่อให้เกิดความสุขในที่ทำงาน เพราะหากที่ทำงานน่าอยู่พนักงานก็จะมีความสุขมากขึ้น อยากไปทำงานและสามารถทำงานออกมาได้ดี ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากของการทำงานในองค์กร ถ้าคนทำงานไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ งานไม่บรรลุเป้าหมายหรืองานล่าช้า เมื่องานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะเกิดผลเสียกับองค์กร (ศุภวัฒน์ วิรักษะโม, 2553)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 โดยมีลักษณะเป็นตลาดวิชา รับบุคคลเข้าศึกษาโดยไม่มีการสอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้าศึกษาโดยไม่บังคับให้เข้าชั้นเรียน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง : เว็บไซต์) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีและไม่เกื้อหนุนจะทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะลาออก (ธนากร ศรีโพธิ์กลาง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2559) และสภาพแวดล้อมที่ไม่เกื้อหนุนต่อการทำงานยังสามารถก่อให้เกิดความเครียด ความไม่พอใจ ซึ่งนำไปสู่การมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเกื้อหนุนต่อการทำงานจึงมีความสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (ภัทรวรรณ บิลังโหลด, 2563) ช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังไม่จำเป็นต้องหาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากคนทุกคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและความสุขในการ

ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดโอกาสในการลาออกของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำข้อมูลจากการศึกษาที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการลาออก ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรต้น ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ตามแนวคิดของ Savicki and Cooley (1987) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งงาน ความชัดเจน การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในส่วนของตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานบคคล และพนักงานบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2,096 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567) และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานบคคล และพนักงานบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 336 คน ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม 2567 - ตุลาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน

สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลไปในทางบวก รวมถึงปัจจัยทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง และอุณหภูมิ และรวมถึงปัจจัยทางสังคมและจิตใจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเกื้อหนุนต่อการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและลดความเครียดในระหว่างการทำงาน ขณะที่สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีอาจทำให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพและมีผลเสียต่อผลลัพธ์ขององค์กรในระยะยาว

Savicki and Cooley (1987) (อ้างถึงใน เสกสรรค์ ดุมแก้ว, 2565) ได้นำเสนอสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งงาน ความชัดเจน การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Savicki และ Cooley (1987) เนื่องจากแนวคิดนี้ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนจะ

ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความยืดหยุ่นตามวิธีการทำงานของตนเอง และช่วยให้พัฒนาตนเองและเติบโตได้มากขึ้น การมุ่งมั่นในการวางแผนและดำเนินการตามแผน ช่วยให้การงานสำเร็จที่ละขั้นตอน การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จในที่สุด ความชัดเจนในการสื่อสารความคาดหวังและกฎระเบียบจากหน่วยงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง การส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะดวกและเหมาะสมในการทำงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักจะมีความสุขภาพอารมณ์ที่ดี มีความผูกพันกับงาน รู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สร้างแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีขึ้นได้ในอนาคต

Manion (2003) (อ้างถึงใน อัจฉราพร วงศ์พันธุ์, 2564) ได้สรุปแนวคิดของความสุขในการทำงานไว้โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love at Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Manion (2003) เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากแนวคิดนี้ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันอย่างมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางบวกและเกิดความสุขในที่ทำงาน ความรักในงานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้นและภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านความสำเร็จในงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและภูมิใจในตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ดังนั้น แนวคิดนี้จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการศึกษาความสุขในการทำงานในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,096 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567) โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดและนับได้ (Finite Population) สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ในที่นี้ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 คือสามารถมีความผิดพลาดได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336 คน โดยงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Sampling) และขั้นต่อมาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert scale โดยเกณฑ์การให้คะแนน ระดับมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert scale โดยเกณฑ์การให้คะแนน ระดับมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้อง และนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่า IOC ที่ได้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ขึ้นไปจึงใช้ได้ ผลจากการพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าเท่ากับ 0.88 และในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.948

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง เพศ ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent sample t-test และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' พร้อมทั้งทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

5) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.9 เป็นพนักงานบดคลัง คิดเป็นร้อยละ 79.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.2

2. ศึกษาการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานระดับมาก ประกอบด้วย ด้าน

ความเป็นอิสระ ด้านการมุ่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ และด้านความชัดเจน โดยทุกด้านมีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานระดับมาก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน	ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน (n=336)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความเป็นอิสระ	4.07	.674	มาก
2. ด้านการมุ่งงาน	4.04	.646	มาก
3. ด้านความชัดเจน	3.85	.597	มาก
4. ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้	3.87	.614	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.04	.705	มาก
รวม	3.97	.449	มาก

3. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานมาก ประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีระดับความสุขในการทำงานมาก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน (n=336)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.89	.587	มาก
2. ด้านความรักในงาน	3.89	.624	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.21	.674	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.96	.600	มาก
รวม	3.99	.469	มาก

4. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐานที่ 1 ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

เพศ ในภาพรวมบุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สภาพการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีสภาพการจ้างงานที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความชัดเจน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม ของสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	.677	.126		5.388	.000		
X1 ด้านความเป็นอิสระ	.244	.025	.350	9.918	.000	.670	1.492
X2 ด้านการปฏิบัติงาน	.212	.027	.292	7.910	.000	.614	1.630
X3 ด้านความชัดเจน	.067	.025	.085	2.716	.007	.848	1.179
X4 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้	.159	.028	.209	5.717	.000	.625	1.599
X5 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.146	.023	.220	6.378	.000	.700	1.428
$Y = 0.677 + 0.244(X1) + 0.212(X2) + 0.067(X3) + 0.159(X4) + 0.146(X5) + .248$ $R = 0.851, R^2 = 0.725, \text{Adjusted } R^2 = 0.721, F = 173.994, \text{Sig} = 0.000, \text{Durbin-Watson} = 1.582$							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานบคคล และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเป็นหลัก ด้วยช่วงวัยนี้เหมาะสมกับการสร้างครอบครัวจึงควรเน้นการมีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรพร้อมสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, ปิยะนุช เงินคล้าย, วิณา พิงวิวัฒน์กุล และพีสสลัณธ์ ชำรงศรีวรกุล (2565) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อรองรับชีวิตวิถีใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท

5.2.2 สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานระดับมาก ประกอบด้วยด้านความเป็นอิสระ ด้านการมุ่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ และด้านความชัดเจน โดยทุกด้านมีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานระดับมากตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล วงษ์สวัสดิกุล และชนัดดา จงหมื่นไวย (2559) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานระดับดีทุกด้าน โดยอภิปรายผลได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานมากที่สุดคือด้านความเป็นอิสระ และน้อยที่สุดคือด้านความชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกถึงการได้รับอิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ เช่น การจัดลำดับความสำคัญของงานใหม่ และการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง โดยไม่ถูกข้อกำหนดหรือข้อบังคับที่เข้มงวดจนเกินไปมาจำกัดการทำงาน ขณะที่ด้านที่ได้รับการรับรู้ น้อยที่สุดคือด้านความชัดเจน อาจมีความไม่แน่ใจหรือสับสนเกี่ยวกับกำหนดเวลาการส่งงาน หรือขอบเขตภาระงานที่ทำอยู่ รวมถึงการไม่รู้ถึงกฎระเบียบบางข้อของหน่วยงานอยู่บ้าง ซึ่งทำให้รู้สึกไม่มั่นใจในการทำงาน และทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการกำหนดขอบเขตภาระการทำงานให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงภายหลัง และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกำหนดเวลาการส่งงานรวมถึงกฎระเบียบการทำงานที่ชัดเจน

5.2.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานมาก ประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความสุขในการทำงานมาก

ที่สุด ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีระดับความสุขในการทำงานมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยอภิปรายผลได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน และน้อยที่สุดคือด้านความรักในงานกับด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพอใจในความสำเร็จที่สามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ และรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน การรับรู้ถึงความสำเร็จในงานช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ขณะที่ด้านที่ได้รับการรับรู้น้อยที่สุดคือด้านความรักในงาน บุคลากรอาจรู้สึกไม่ค่อยมีความสุข แรงจูงใจ และความท้าทายในการทำงาน เนื่องจากงานที่ทำไม่ตรงกับความสนใจหรือความถนัดของตนเอง ทำให้ไม่ค่อยมีความภูมิใจและความรักในงาน ดังนั้น การเปลี่ยนไปทำงานใหม่อาจช่วยให้พนักงานที่ชอบ หรือความท้าทายใหม่ๆ ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรมีความสุขในการติดต่อประสานงานและช่วยเหลือกัน กับเพื่อนร่วมงาน แต่อาจยังติดขัดในด้านการสื่อสารและการประสานงานภายในทีม ดังนั้น ควรปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5.2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน โดยบุคลากรเพศหญิง มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่า เพศชาย ดังนั้น ควรให้โอกาสเพศชายรับผิดชอบงานสำคัญมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความไว้วางใจได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับเพศหญิง ควรเน้นไปที่การรักษาสุขภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรเพศหญิงให้อยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไป 2) จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 4) จำแนกตามสภาพการจ้างงาน ในภาพรวม รายด้านและรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 5) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.2.5 สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยด้านความเป็นอิสระ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง

การมีอิสระทำให้รู้สึกมั่นใจและรับผิดชอบในงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความเครียดจากการถูกควบคุมมากเกินไป ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ด้านการมุ่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รองลงมา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกมีความสุขมากขึ้นเมื่อมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ การมีทิศทางในการทำงานช่วยเสริมสร้างความรู้สึถึงความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ต่อมาด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับที่ต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้และการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจะช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงาน แต่ถ้าส่งเสริมไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่มากนัก และด้านความชัดเจน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า การแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย นโยบาย ภาระงาน และกำหนดเวลา แต่การสื่อสารยังไม่ชัดเจนมีการเพิ่มภาระงาน เลื่อนกำหนดเวลาส่งงานอาจทำให้บุคลากรรู้สึกสับสนในงานที่ทำ การขาดความชัดเจนนี้จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีประหลาด (2565) เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกริน ทวีสุด (2562) เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย, ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านการจัดการและองค์กร, ด้านค่าจ้าง, ด้านลักษณะเฉพาะของงาน, ด้านการนิเทศงาน, ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน, ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านสภาพการทำงาน, และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมราช ใจนันตะ, พิชชาภรณ์ เรือนใจ, จุฬานันท์ ชัดแข็งแรง, ดารารัตน์ ธาตุรักษ์ และผจงจิต ดีบประสอน (2567) เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการสนับสนุนในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ควรส่งเสริมโอกาสในการเติบโต เช่น การจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อให้มีโอกาสนำหน้าในสายอาชีพและเห็นความก้าวหน้าชัดเจน

2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ควรส่งเสริมการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและพัฒนาระบบการทำงานที่ดี

3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เช่น เพิ่มการดูแลสุขภาพ การจัดสถานที่ทำงานให้มีเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ และมีการจัดพื้นที่พักผ่อน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและลดความเครียด

4. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ควรส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในทีม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำกัดขอบเขตการศึกษาไว้เพียงบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) เท่านั้น ดังนั้นควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมถึงสาขาวิทยบริการในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

รายการอ้างอิง

ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนากร ศรีโพธิ์กลาง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2559). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทขนส่งสินค้าและบริการ ด้านโลจิสติกส์ชั้นนำ*. เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 54. 270-277.

ภัทรวรรณ บิลังโหลด. (2563). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐพล วงษ์ชวลิตกุล และชนิดดา จงหมื่นไวย. (2559). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 22(1). 17-27.

เสกสรรค์ ดุมแก้ว. (2565). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิรภัทร์ โพธิ์ปาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, ปิยะนุช เงินคล้าย, วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล และพีสสัลลัม ชำรงค์วรกุล. (2565). พฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อรองรับชีวิตวิถีใหม่. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 5(2). 256-279.

อัญมณี ศรีประหลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ปัทมราช ใจนันตะ, พิชชาภรณ์ เรือนใจ, จุฬานันท์ ชัดแข็งแรง, ดารารัตน์ ธาตุรักษ์ และผจงจิต ตีบประสอน. (2567). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. วารสารร่มยุงทอง. 2(2). 1-16.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2566). ความหมายของงาน ที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า. สืบค้น 3 สิงหาคม 2567, จาก <https://drdancando.com/ความหมายของงาน-ที่ทำให้/>

มฤษฎี แก้วจินดา. (ม.ป.ป.). อยู่อย่างไรให้รอดกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นพิษ. สืบค้น 3 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.bettermindthailand.com/content/6108/อยู่อย่างไรให้รอดกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นพิษ>