

ความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
**Basic Needs Affected the Work Happiness of Academic Support
Personnel in One University of Nonthaburi Province**

พัชรารวรรณ เสน่หา และ ทองฟู ศิริวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Patcharawan Saneha and Tongfu Siriwongse

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 6414105008@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพื้นฐานของบุคลากร 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพื้นฐานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง และ 4) ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ และความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ: ความต้องการพื้นฐาน; ความสุขในการปฏิบัติงาน; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

* วันที่รับบทความ : 24 กุมภาพันธ์ 2567; วันที่แก้ไขบทความ 9 มีนาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 10 มีนาคม 2567

Received: February 24, 2024; Revised: March 9, 2024; Accepted: March 10, 2024

Abstract

This research aims to study 1) Basic Needs of Academic Support Personnel 2) Happiness at Work of Academic Support Personnel 3) Happiness at Work by studying personal factors, of Academic Support Personnel and 4) Basic Needs Affecting Happiness at Work of Academic Support Personnel in One University in Nonthaburi This research is quantitative research. The sample group used in the study is Academic Support Personnel in One University in Nonthaburi The sample size must be random equal to 125 people, The tools used in the research were questionnaires. Statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean standard deviation, t-test, f-test and multiple regression analysis.

The results indicated that 1) Basic Needs of Academic Support Personnel was at a high level, and when considered at each aspect, it was found that every aspect was also rated at a high level. 2) Happiness at Work of Academic Support Personnel, was at a highest level, when considered at each aspect, it was found Love of the work and Connection was at a highest level. 3) Academic Support Personnel with different education background tended to have different level of happiness at work, 0.05 level of statistical significance Other demographic background was not found to have an influence on staff members' happiness at work and 4) Belonging and love needs and Self-Actualization needs Affecting happiness at work of Academic Support Personnel in One University in Nonthaburi.

Keywords: Basic Needs; Happiness at Work; Academic Support Personnel

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา รูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) โดยรัฐบาลออกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 และได้มีการขยายระยะเวลาตามประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด 19 คราว จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) เพื่อใช้มาตรการต่างๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เข้าดำเนินการควบคุม ระงับยับยั้ง ป้องกันและแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโรคโควิด-19 ปัจจุบันรัฐบาลให้กลับมาทำงานเข้าสู่ภาวะปกติ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2565)

ทั้งนี้จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงส่งผลกระทบต่อความสุขการปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของมนุษย์ ทุกคนต่างมีความต้องการหาความสุขในชีวิตทั้งความสุขในครอบครัวและมีความสุขในที่ทำงาน เมื่อบุคคลถึงวัยทำงานทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะประสบพบเจอความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในสถานที่ทำงาน ดังนั้น ความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ บุคคลจะใช้เวลาอย่างน้อยประมาณ 8 ชั่วโมง ในการปฏิบัติงานและอยู่ในที่ทำงาน หรือ 1 ใน 3 ของแต่ละวัน ทั้งนี้ความสุขในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น มีความมั่นคง มีสวัสดิการ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ มีสังคมในองค์กรที่อบอุ่น มีนโยบายการบริหารจัดการที่ดี และมีผู้นำที่มี

วิสัยทัศน์ เป็นต้น ซึ่งปัจจัย เหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีร่างกายแข็งแรงใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทเพื่อองค์กร การที่บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก ที่กล่าวว่าองค์กรที่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะ หรือ **Healthy Workplace** กล่าวคือ เป็นองค์กรที่ให้การป้องกัน การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยเน้นว่าต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรให้น่าอยู่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความจำเป็น รวมถึงด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ที่มีความทันสมัย และมีความปลอดภัยต่อการใช้งาน 2) การพัฒนาด้านจิตสังคม คือการสร้างบรรยากาศที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อให้เป็นแรงจูงใจให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาสิ่งเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยในที่ทำงานของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสิ่งสนับสนุน และการจัดบริการด้านสุขภาพ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบ การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี สนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคลากร และ 4) การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ (จตุพร ไชยราช และรัชิต สุทธิพงษ์, 2561 : 1-2)

การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้พบปัญหาว่ามีอัตราการลาออกของบุคลากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2566 แสดงให้เห็นว่าต้องประสบปัญหากับการที่บุคลากรลาออกทุกปี คิดเป็นร้อยละ 32.80 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2566) และปัญหาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้มีแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยให้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาของ แต่ละหน่วยงานพิจารณากำหนดรูปแบบการทำงานของบุคลากร โดยการจัดตารางการเข้าปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัย สลับกับการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย แล้วแต่กรณี เพื่อให้สามารถดำเนินงานในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในขณะนั้น จึงส่งผลให้ในช่วงต้นของการแพร่ระบาดมีบุคลากรเกิดความวิตกกังวลต่อไวรัสโควิด-19 ดังกล่าวเป็นอย่างมาก เนื่องจากในชีวิตประจำวันบุคลากรที่จำเป็นต้องเดินทางมาปฏิบัติงานโดยใช้บริการยานพาหนะประจำทาง หรือใช้บริการขนส่งสาธารณะร่วมกับบุคคลอื่น อาจต้องเบียดเสียดกันในระหว่างการเดินทาง ซึ่งในขณะนั้นควรมีการเว้นระยะห่างทางกายภาพหลีกเลี่ยงไม่สัมผัสใกล้ชิด และควรใช้เวลาอยู่ในที่พักอาศัยของตนเองให้มากที่สุด เพื่อเป็นการลดสาเหตุการแพร่เชื้อโควิด-19 มาสู่ตนเองและบุคคลในครอบครัว จึงส่งผลให้ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาดังกล่าวอาจจะผลกระทบกับคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 169 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จากประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 125 คน กำหนดขนาดของตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) (สุมาลี ทองดี, 2563 : 144) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 119 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 6 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 125 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวิเคราะห์ตัวแปรที่มีเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลในด้านลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการพื้นฐาน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 คุณภาพของเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item - Objective Congruence : IOC) พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับมี 43 ข้อ มีค่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับมีค่า 0.67 – 1.00 และผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (สุกัญญา มีสมบัติ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2557 : 55) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.822 ซึ่งข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 0.67 โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตราชการจากโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี และรับคืนแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

3.3 ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) และน้อยที่สุด ความต้องการทางด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.73)

2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) รองลงมา ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.67)

3. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนทางเดียวกับปัจจัยส่วนบุคคลและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบ
	สถิติ	P-value	
เพศ	t = -0.816	0.416	ไม่แตกต่าง
อายุ	f = 0.122	0.947	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส	f = 0.040	0.961	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	f = 6.936	0.001*	แตกต่าง
สถานภาพ	f = 0.757	0.520	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	f = 1.374	0.247	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	f = 1.210	0.310	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การทดสอบความแปรปรวน f-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

4. ผลการศึกษาความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี พบว่าความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ และความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Enter

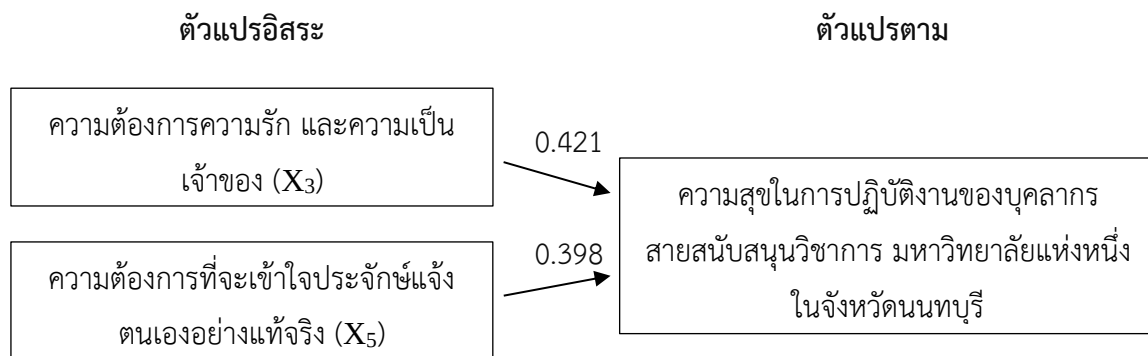
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.881	0.249	-	3.537	0.001	-	-
ทางด้านร่างกาย (X ₁)	0.108	0.065	0.135	1.677	0.096	0.478	2.094
ความมั่นคงปลอดภัย (X ₂)	-0.060	0.061	-0.083	-0.980	0.329	0.435	2.300
ความรักและความเป็นเจ้าของ (X ₃)	0.399	0.068	0.421	5.894	0.000*	0.606	1.649
การได้รับการยกย่องนับถือ (X ₄)	0.052	0.066	0.064	0.779	0.438	0.453	2.207
ความเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง (X ₅)	0.354	0.081	0.398	4.343	0.000*	0.368	2.714
R = 0.795, R ² = 0.632, Adjusted R ² = 0.616, SEEST = 0.36235, F = 40.795, Sig. = 0.000*							

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการพื้นฐาน ที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (X³) และความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง (X⁵) มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรผันของความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.20 (มีค่า R² = 0.632) ซึ่งอีกร้อยละ 36.80 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ คือ $Y = 0.881 + 0.399 (X^3) + 0.354 (X^5)$

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.421 (X^3) + 0.398 (X^5)$

สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน (ร้อยละ 83.20) มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 33.60) มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 65 คน (ร้อยละ 52.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 80.00) มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 66 คน (ร้อยละ 52.80) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 58 คน (ร้อยละ 46.40) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 53 คน (ร้อยละ 42.40)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล และสุรางค์ เทพศิริ (2554 : 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คงศีล และธนสุวิทย์ ทับทิมธัญญ์ (2561 : 150) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ นาเลียง ธงชัยพงศ์ สิทธิกาญจนา และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2558 : 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิทยาเขตที่สังกัดต่างกัน มีความสุขจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ และความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช และรักษิต สุทธิพงษ์ (2561 : 60) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบเป็นปัจจัยจำแนก ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). โดยมีความสอดคล้องกับ ด้านความต้องการด้านความรัก และความเป็นเจ้าของ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, A. H. (1943). และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รูปกร รัตมี และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2564 : 56) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และทำให้เกิดความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงานต่อไป ซึ่งเปรียบเทียบเป็นปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง ตามทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, A. H. (1943). แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ (2554 : 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิเตนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งเปรียบเทียบเป็นปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). ความสอดคล้องกับความต้องการการ

ได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการทางด้านร่างกาย ตามทฤษฎี ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow, A. H. (1943). แผนภาพที่ 3

5. ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้ง ตนเองอย่างแท้จริง	- ความสำเร็จ - ตัวงานเอง - ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต	} ปัจจัยจิตใจ
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ	- การได้รับการยอมรับ - ความก้าวหน้า - ความรับผิดชอบ	
3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ	- คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา - สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา - สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	} ปัจจัยคำจุน
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	- นโยบายและการบริหารงานของบริษัท - ความมั่นคงในงาน	
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย	- สภาพการทำงาน - ค่าจ้าง	

แผนภาพที่ 3: การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). และทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow, A. H. (1943).
(ที่มา: ปรับปรุงจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560 : 84)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ

หน่วยงานควรมีการรับฟังและเก็บข้อมูล ศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของความสุข โดยการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในรูปแบบการจัดกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ในองค์กร

และกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม หรือส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการหรือ
สร้างสรรค์กับผู้อื่น เพื่อเป็นการสนับสนุนความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์แจ้งตนเองอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสุขโดยให้ความสำคัญกับสถานการณ์
ความสุข ในการสนับสนุนการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและ
ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ประสบความสำเร็จ และสามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน
อาชีพการงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาในมุมมองอื่นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการวิจัย
เชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรในระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัย หรือบุคลากรสายสนับสนุนบริการ เพื่อให้
เห็นความแตกต่างที่หลากหลายของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เช่น บุคลากรสายวิชาการ หรือบุคลากร
สายสนับสนุนบริการ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้รับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร ไชยราช และรัชชิต สุทธิพงษ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชวนพิศ นาเลียง ธงชัยพงศ์ สิทธิกาญจนา และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการ
ปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ฐปกรณ์ รัตมี และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขใน
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. วารสารราช
ภัฏเพชรบูรณ์สาร. 19 (2), 9-18.
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2559). หน่วยที่ 5 แรงจูงใจมนุษย์. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นฤมล แสงผล และสุรางค์ เทพศิริ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประกาศยกเลิกสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตทั่วราชอาณาจักร ประกาศ ข้อกำหนด และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง. (2565, 29 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 232 ง. หน้า 47.
- ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตทั่วราชอาณาจักร. (2563, 25 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 69 ง. หน้า 1.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่องานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา: <http://lcs.stou.ac.th/personnel/index.aspx>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรางคณา คงศีล และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 11 (2), 150 – 163.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2565). *ราชกิจจานุเบกษา*. ออนไลน์. ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2566. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/#list-tab>
- สุกัญญา มีสมบัติ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2557). *ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสาร ปชมท*. 9 (1), 141 – 155.
- อรรถพร คงเขียว และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิเดนซ์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nded.). New York: John Wiley and Sons.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 (12), 652-659.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50 (4), 370–396.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.