

กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Happy 8 Workplace Activities Affecting the Performance of
Academic Support Personnal at Suan Sunandha
Rajabhat University

สุพิชฌาย์ แสงอ่อน

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supitcha Saengon

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

E-mail: supitcha.31sa@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

This research aimed (1) To study Happy 8 Workplace activities affecting the performance of academic support personnel at Suan Sunandha Rajabhat University. (2) To compare the performance of academic support personnel at Suan Sunandha Rajabhat University according to personal factors The sample group was 232 Academic support personnel at Suan Sunandha Rajabhat University. Data were collected by questionnaires. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test for comparison using t-test statistic. One-way ANOVA hypothesis testing. If any differences are found, they are compared in pairs using LSD method and using multiple regression statistics.

The findings revealed that (1) Overall performance has the highest level of opinion when considering each aspect and sorted by time workload quality of work and in terms of operating expenses, (2) Comparing personal factors with different opinions on the performance of academic support personnel at Suan Sunandha Rajabhat University concluded the research that gender, age, education level, average monthly income, and age of employment had different statistical significance on the performance at the 0.05 level, (3) Happy 8 Workplace activities affected the performance academic support personnel at Suan Sunandha Rajabhat University. It can summarize that Happy 8 Workplace activities affected 65.6 percent quality of work, 56.3 percent of workloads, 66.7 percent of time and 62.4 percent of operating costs.

Keywords: Happy 8 Workplace, performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น สามารถใช้หลักความสุขพื้นฐานแปดประการ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1.สุขภาพดี 2.น้ำใจงาม 3.ทางสงบ 4.ผ่อนคลาย 5.หาความรู้ 6.ปลดหนี้ 7.ครอบครัวที่ดี 8.สังคมดี (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2559)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในฐานะที่เป็นองค์กร จึงมองเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความสุขของคนในองค์กร โดยมีนโยบายที่จะนำองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และนำกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมาใช้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติในหน่วยงาน ทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานทุกสาขาอาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเป็นวงกว้างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การนำกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสุขและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษากิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงาน ณ ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 550 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการทำวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้เริ่มศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือน ธันวาคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในการจัดการความสุขในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันให้มีความสุขในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมและทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานขณะทำงานที่ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกและผลงานที่ออกมาขึ้นตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ (ศศิธร เหล่าแท้ง, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2557)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่า เชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเองจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. หาคำความรู้ (Happy Brain) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. ทางสงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดีคิดดีทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รัก ในสิ่งที่พอเพียง)

แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมาก น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน ประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพ องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ประสิทธิภาพการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยใช้อองค์ความรู้ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์

กับองค์กร มีความทุ่มเทและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร กำหนดไว้

คุณภาพของงาน (Quality) การปฏิบัติงานได้สำเร็จ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ใช้งบประมาณ คุ่มค่า และ คำนึงถึงคุณภาพของผลงานเป็นหลัก สอดคล้องกับ แนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland,1985) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในการทำงานสูง จะมีความชำนาญ ในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้นตอน และได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อ ประเมินผลงานของตนเอง และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

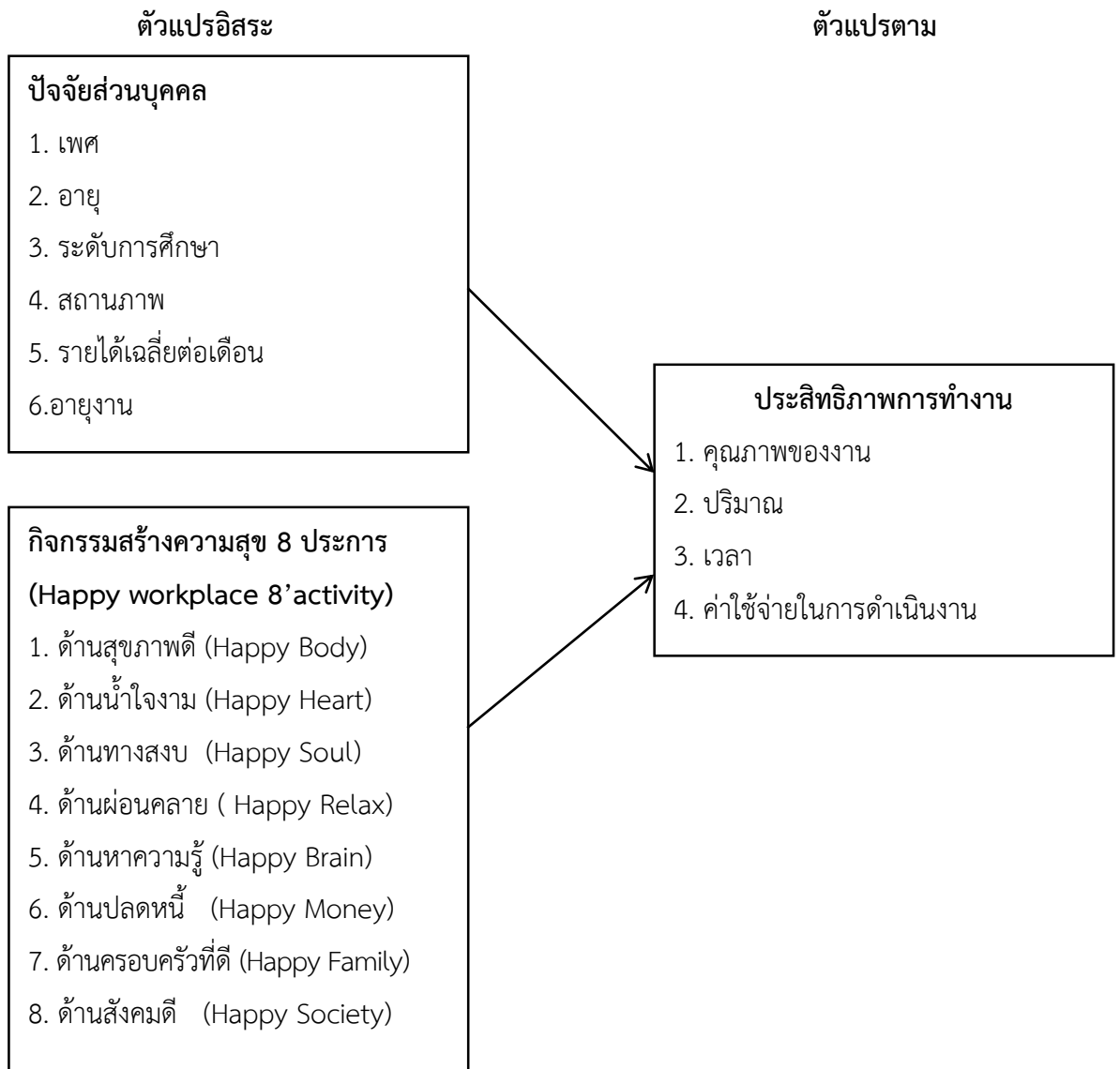
ปริมาณงาน (Quantity) การปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอตามความรู้ความสามารถ และ ความชำนาญงานมีจำนวนเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ และปริมาณงานได้ตามที่ กำหนดเนื่องจากมี เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับซาลีนิค (Zaleanick,1958) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่ กับบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี รวมถึงบุคลากรมีศักยภาพสามารถแก้ไข อุปสรรคในการทำงานได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง อันส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงาน ได้ปริมาณ ตาม เป้าหมายที่กำหนด

เวลา (Time) การทำงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด มาทำงานตรงต่อเวลา และมีการลด ขั้นตอนการทำงานให้สั้นลงเพื่อประหยัดเวลาสอดคล้องกับ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2545) พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานควรให้ความช่วยเหลือต่อกัน และมี การนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ทันเวลาอย่างมีระบบ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) การทำงานจะต้องทำงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงงบประมาณ และทรัพยากรขององค์กรต้องใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่ง กำหนดตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 550 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 232 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านสุขภาพดี 2. ด้านน้ำใจงาม 3. ด้านทางสงบ 4. ด้านผ่อนคลาย 5. ด้านหาความรู้ 6. ด้านปลดหนี้ 7. ด้านครอบครัวที่ดี 8. ด้านสังคมดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 4 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) มากกว่า 0.70 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรของบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.871 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.893 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ที่สถิติ 0.05 จะนำมาทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant Difference) ในการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ (N=232)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	4.39	.574	4.26	.542	.284	.595
2. ด้านปริมาณงาน	4.20	.933	4.36	.515	15.214	.000*
3. ด้านเวลา	4.51	.500	4.43	.513	1.257	.263
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.29	.354	4.08	.551	15.420	.000*
รวม	4.35	.531	4.28	.478	.039	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 3 ผลกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านคุณภาพงาน (Y₁)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	Sig.
1. ด้านสุขภาพดี	-.010	-.258	.797
2. ด้านน้ำใจงาม	.085	1.498	.135
3. ด้านทางสงบ	.005	.096	.923
4. ด้านผ่อนคลาย	.201	3.612	.000
5. ด้านหาความรู้	.143	3.095	.002
6. ด้านปลอดภัย	-.081	-2.231	.027
7. ด้านครอบครัวดี	.217	3.149	.002
8. ด้านสังคมดี	.390	4.599	.000
ค่าคงที่	.104	.458	.647

R = .810, R² = .656, SEE = .329, F = 53.272, Sig = .000*

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา ด้านคุณภาพงาน โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านอ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านน้ำใจงามและด้านทางสงบ ตามลำดับ โดยที่ ด้านสุขภาพดีและด้านปลดหนี้ ผลในทิศทางตรงกันข้าม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.810 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 65.6 และสามารถแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = .104 + (-0.010 * \text{ด้านสุขภาพดี}) + (0.085 * \text{ด้านน้ำใจงาม}) + (0.005 * \text{ด้านทางสงบ}) + (0.201 * \text{ด้านอ่อนคลาย}) + (0.143 * \text{ด้านหาความรู้}) + (-0.081 * \text{ด้านครอบครัวดี}) + (0.217 * \text{ด้านครอบครัวดี}) + (0.390 * \text{ด้านสังคมดี})$$

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 - 45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001-25,000 อายุงาน 5 - 10 ปี
2. ผลการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านอ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านปลดหนี้
3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปการวิจัยว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผลการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปการวิจัยว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการส่งผลต่อ ด้านคุณภาพงาน ร้อยละ 65.6 ด้านปริมาณงาน ร้อยละ 56.3 ด้านเวลา ร้อยละ 66.7 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ร้อยละ 62.4

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในองค์กรด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต

2.ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2564). ข้อมูลสำรวจจำนวนบุคลากร

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2559). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

(Happy Workplace) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม,

2 มกราคม 2565. [http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-](http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8)

16-

15-16-27/43-happy-workplace-8.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). เอกสารประกอบการสัมมนา1 Happy Workplace Forum

แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้าง

สุขภาพ (สสส.).

ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2545). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ของพนักงาน ฝ่ายผลิตโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ชลบุรี.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคม

วิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เหล่าเที่ยงและวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพ

การทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน.

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.

McClelland, D.C (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press
Management.

Zaleanick et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*.

Massachusetts: Division of Research. Harvard University.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York. Harper and Row Publications.