บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขและความพึงพอใจองค์ประกอบความสุขในที่ทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานสายสนับสนุน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.2) อายุต่ำสุด 18 ปี อายุสูงสุด 57 ปี อายุเฉลี่ย 34.3 ปี มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 44.6) รองลงมาสถานภาพโสด (ร้อยละ 43.8) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 84.3) รองลงมาเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 5.8) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 83.9) รองลงมามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 9.3) มีระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุด 0.2 ปี มากที่สุด 30 ปี ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 7.46 ปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 56.2)รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 33.1) อาศัยอยู่บ้านส่วนตัว (ร้อยละ 68.6) รองลงมาหอพักเอกชน (ร้อยละ 15.7) ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 93.3) ไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นใน 5 ปีข้างหน้า (ร้อยละ 77.3) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป (n = 196)	ร้อยละ
อายุเต็ม (ปี)	
ชาย	40.8
หญิง	59.2
อายุต่ำสุด 18 ปี มากที่สุด 57 ปี	
อายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.27 ปี	
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.11 ปี	
ประเภทบุคลากร	
ข้าราชการ	2.5
ลูกจ้างประจำ	5.8
พนักงานราชการ	5.8
พนักงานมหาวิทยาลัย	84.3
ลูกจ้างชั่วคราว	1.7
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษา/เทียบเท่า	9.3
อนุปริญญา/เทียบเท่า	6.8
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	83.9
ระยะเวลาการทำงาน	
ระยะเวลาการทำงานน้อยสุด 0.2 ปี มากที่สุด 30 ปี	
เฉลี่ยเท่ากับ 7.5 ปี	
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.2 ปี	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	
5,000 - 10,000	33.1
10,001 - 15,000	56.2
15,001 - 20,000	8.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
มากกว่า 20,000 บาท	2.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป (n = 196)	ร้อยละ
ที่อยู่อาศัย	
บ้านส่วนตัว	68.6
หอพักเอกชน	15.7
คอนโดมหาวิทยาลัย	7.4
บ้านเช่า	8.3
ปัญหาสุขภาพ	
ไม่มี	93.3
มีปัญหาสุขภาพ	6.7
แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า	
เปลี่ยน	22.7
ไม่เปลี่ยน	77.3

การศึกษายังพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่ไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้าร้อยละ 77.3 มีสาเหตุเนื่องจากใกล้บ้าน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ทำงานมานานแล้ว มีสวัสดิการที่ดี เป็นหน่วยงานราชการ ชอบในงานที่ปฏิบัติ อายุมากแล้ว งานที่ทำมีความก้าวหน้าและมั่นคง ต้องใช้ทุน รักมหาวิทยาลัย มีความสุขกับการทำงาน

ส่วนพนักงานสายสนับสนุนที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า ร้อยละ 22.7 สาเหตุจาก สภาพสถานที่ทำงานแออัด ภาวะเศรษฐกิจบังคับ อยากกลับไปทำงานใกล้บ้าน ขาดความมั่นคง ย้ายตามครอบครัว เงินเดือนน้อย อยากทำงานตามสาขาวิชาที่เรียนมา

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในที่ทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า ระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) โดยระดับความสุขของพนักงานมากที่สุดเกิดจากความรู้สึกว่าเกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) ระดับความสุขของพนักงานน้อยที่สุด เกิดจากความรู้สึกว่ามีประชาธิปไตยในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนจำแนกรายข้อ

ระดับความสุข	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ท่านมีความสุขเมื่อทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	3.97	0.63	ระดับความสุขมาก
2. ท่านชอบบรรยากาศในการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.49	0.82	ระดับความสุขมาก
3. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศในการบริหารจัดการของหน่วยงาน	3.35	0.79	ระดับความสุขปานกลาง
4. ท่านรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.77	ระดับความสุขมาก
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	0.78	ระดับความสุขปานกลาง
6. ท่านรู้สึกว่าสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.43	0.85	ระดับความสุขปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.50	0.81	ระดับความสุขปานกลาง
8. ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนตัว	3.54	0.77	ระดับความสุขมาก
9. ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและส่วนรวม	4.09	0.65	ระดับความสุขมาก
10. ท่านรู้สึกว่ามีประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.26	0.86	ระดับความสุขปานกลาง
11. ท่านรู้สึกว่ามีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.38	0.78	ระดับความสุขปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ระดับความสุข	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
12. ท่านรู้สึกว่าเกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.71	ระดับความสุขมาก
13. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจและความสุขในการทำงานระดับใด	3.70	0.69	ระดับความสุขมาก
รวมเฉลี่ย	3.62	0.77	ระดับความสุขมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

การวิเคราะห์ความพึงพอใจ ต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85) โดยพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและสภาพงานและด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83) ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพงาน	3.24	0.83	ความพึงพอใจปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.83	ความพึงพอใจปานกลาง
3. ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.03	0.88	ความพึงพอใจปานกลาง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.96	0.86	ความพึงพอใจปานกลาง

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

4.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในที่ทำงานพบว่า เพศ ปัญหาสุขภาพและแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.001$) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในที่ทำงาน

ตัวแปร	p - value
เพศ	
ชาย (ร้อยละ 40.8)	≤ 0.001*
หญิง (ร้อยละ 59.2)	
ประเภทบุคลากร	
ข้าราชการ (ร้อยละ 2.5)	0.26
ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 5.8)	
พนักงานราชการ (ร้อยละ 5.8)	
พนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 84.3)	
ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 1.7)	
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษา/เทียบเท่า (ร้อยละ 9.3)	0.30
อนุปริญญา/เทียบเท่า (ร้อยละ 6.8)	
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 83.9)	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	
5,000 - 10,000 (ร้อยละ 33.1)	0.40
10,001 - 15,000 (ร้อยละ 56.2)	
15,001 - 20,000 (ร้อยละ 8.3)	
มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 2.5)	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร	p - value
ที่อยู่อาศัย	
บ้านส่วนตัว (ร้อยละ 68.6)	0.30
หอพักเอกชน (ร้อยละ 15.7)	
คอนโดมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 7.4)	
บ้านเช่า (ร้อยละ 8.3)	
ปัญหาสุขภาพ	$\leq$ 0.001*
ไม่มี (ร้อยละ 93.3)	
มีปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 6.7)	
แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า	$\leq$ 0.001*
เปลี่ยน (ร้อยละ 77.3)	
ไม่เปลี่ยน (ร้อยละ 22.7)	

*t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานพบว่า เพศ ปัญหาสุขภาพและแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.001$) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน

ตัวแปร	p - value
เพศ	
ชาย (ร้อยละ 40.8)	$\leq$ 0.001*
หญิง (ร้อยละ 59.2)	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	p - value
ประเภทบุคลากร	
ข้าราชการ (ร้อยละ 2.5)	≤ 0.001**
ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 5.8)	
พนักงานราชการ (ร้อยละ 5.8)	
พนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 84.3)	
ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 1.7)	
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษา/เทียบเท่า (ร้อยละ 9.3)	≤ 0.001*
อนุปริญญา/เทียบเท่า (ร้อยละ 6.8)	
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 83.9)	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	
5,000 - 10,000 (ร้อยละ 33.1)	0.85
10,001 - 15,000 (ร้อยละ 56.2)	
15,001 - 20,000 (ร้อยละ 8.3)	
มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 2.5)	
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษา/เทียบเท่า (ร้อยละ 9.3)	≤ 0.001**
อนุปริญญา/เทียบเท่า (ร้อยละ 6.8)	
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 83.9)	
ที่อยู่อาศัย	
บ้านส่วนตัว (ร้อยละ 68.6)	0.85
หอพักเอกชน (ร้อยละ 15.7)	
คอนโดมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 7.4)	
บ้านเช่า (ร้อยละ 8.3)	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	p - value
ปัญหาสุขภาพ	$\leq$ 0.001*
ไม่มี (ร้อยละ 93.3)	
มีปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 6.7)	
แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า	$\leq$ 0.001*
เปลี่ยน (ร้อยละ 77.3)	
ไม่เปลี่ยน (ร้อยละ 22.7)	

*t- test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** chi – square test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ พนักงานสายสนับสนุนที่มี อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีค่าระดับความสุขในที่ทำงานลดลง และพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าระดับความสุขในที่ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value*
อายุ	- 0.38	0.17
ระยะเวลาการทำงาน	- 0.26	0.36

* Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ พนักงานสายสนับสนุนที่มี อายุที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของระดับความสุขในที่ทำงานลดลง ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ พนักงานสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของระดับความสุขในที่ทำงานเพิ่มขึ้นและพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังนำเสนอในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value*
อายุ	- 0.07	0.93
ระยะเวลาการทำงาน	0.53	0.47

* Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

มีช่วงเวลาการพักผ่อนและกิจกรรมร่วมกัน เพิ่มสวัสดิการให้เท่าสายผู้สอน ผู้บริหารควรรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ความชัดเจนของกฎระเบียบเกี่ยวกับพนักงานสายสนับสนุน สิทธิในการเลือกผู้บริหาร สวัสดิการด้านที่พักอาศัย แยกระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่ควรให้สายผู้สอนมาบริหารหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้สายสนับสนุนได้มีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน การทำงานด้วยใจรัก ให้สวัสดิการกับบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานยาวนานมากขึ้นและให้บุคลากรระดับล่างได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

ความคาดหวังในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

มีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี เพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมตามสายงาน เป็นผู้บริหารระดับสูง ปฏิบัติงานตรงสาขาวิชาที่เรียนมาและมีโอกาสทำผลงานวิชาการ ความเสมอภาคระหว่างสายสนับสนุนกับสายผู้สอน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความเป็นธรรมของผู้บริหาร สุขภาพจิตในสถานที่ปฏิบัติงาน การปรับโอนสายงานตามประสบการณ์และวุฒิการศึกษา