



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ความสุขในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

กองนโยบายและแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
ABSTRACT.....	(2)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญภาพ.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย.....	3
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบการวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ประวัติมหาวิทยาลัย.....	9
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	16
ความหมายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	21
แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวัด.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล.....	33
ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	33
ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ- ทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	48
ประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	51
จากผู้ตอบแบบสอบถาม	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	61
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	62

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	28
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	34
4.2	ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	38
4.3	สรุปข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	42
4.4	ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	43
4.5	สรุปข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	45
4.6	ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มี- ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	49
4.8	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี- ในการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.....	50

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 โครงสร้างการบริหารงาน.....	14
2.2 กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข.....	20

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2560 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 270 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครปฐม เรียงตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการงานเป็นทีมตามลำดับ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 59.40

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ

3. เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2561 กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2560 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2561 บุคลากรมีความสุขสูงกว่า 0.08 (3.84 – 3.76)

ABSTRACT

This research is mixed method research based on the qualitative approach and quantitative approach that has three objectives: 1) To study on the causal factor of happiness at workplace of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University. 2) To study on happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University. 3) Compared happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2018 with the happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2017. The subjects of the study were 270 staff of Nakhon Pathom Rajabhat University selected using stratified sampling. The researcher analyzed from five rating scale questionnaire with descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation coefficient, Stepwise Multiple Regression Analysis.

These research findings revealed that:

1. The causal factor affecting of happiness at workplace of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University sort these in orders of their influence, from most to least: Commitment in the agency, Information Technology, Work life balance, Income and welfare, and Teamwork. Factors that contribute to the prediction of happiness at workplace of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University which could co-predict 59.40% ($R^2=0.594$)

2. The study found that the happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University had a high level (mean = 3.84) and by aspects found that the happiness at workplace of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University all aspects had a high level. Ranking from high to low mean scores were: positive feelings, job satisfaction, satisfaction with Life, and negative feelings.

3. When compared happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2018 with the happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2017 the result compares happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2018 was higher than happiness at workplace level of staff of Nakhon Pathom Rajabhat University 2017 at the 0.08 (3.84 – 3.76)

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และประเทศตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ การพัฒนาประเทศที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่ได้สัมพันธ์กับการที่คนมีความสุขเพิ่มขึ้น และผลของการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องนั้นทำให้วิถีชีวิตของคนในประเทศเปลี่ยนแปลงจากสังคมแบบดั้งเดิมสู่สังคมที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยการแข่งขันมากขึ้น ส่งผลกระทบมากมายต่อสังคมและสภาพแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด ความสุขในการทำงานน้อยลง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ในยุทธศาสตร์หนึ่งของพัฒนาฯ ซึ่งมีความสุขเป็นเป้าหมายหลัก ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มาจากการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคง ทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย นำอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกและหน้าที่ของพลเมือง ตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อในระดับปัจเจกบุคคลมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุข จากสุขชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่างๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญ การสร้างบรรยากาศให้คนทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลการตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานนั้นเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีความสุขหรือองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ส่งผลให้เกิดมีพลังในการสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถลดความสูญเสีย ลดการขาดงานหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีเนื่องจากมีความรักและความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร(กริศรา จามะรี, 2553:1) รวมถึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กร

การทำงานในองค์กรธุรกิจมีวัตถุประสงค์หลักทางด้านเศรษฐกิจโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การทำกำไรสูงสุด (profit maximization) จึงส่งผลให้รูปแบบในการบริหารงานขององค์กรธุรกิจเป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์(outcome) โดยดูที่ความสัมฤทธิ์ผลของงาน

เป็นหลักโดยใช้ระบบประเมินและตัวชี้วัด (indicator)เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2545) ส่งผลให้รูปแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวัดประเมินผลงาน มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อกลยุทธ์ นโยบายและวิสัยทัศน์ ให้สามารถชี้วัดออกมาเห็นผลได้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้องค์กรสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ชัดเจน ตัวอย่างของเครื่องมือวัดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เช่น ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) หรือการวัดผลการปฏิบัติงานจากขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (competency) ที่เป็นแนวทางการวัดผลในระดับพฤติกรรมของบุคคลโดยสามารถเชื่อมโยงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในแต่ละตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใด ก็ตามล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่ต้องเร่งสร้างผลงานของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาพรวมที่ส่งผลต่อธุรกิจขององค์กรมากขึ้นทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องและเกิดผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลให้เกิดความกดดันภายในจิตใจและเกิดภาวะความเครียดได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อย ๆ และลาออกในที่สุด (แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน, 2552: 4) ความสุขในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากตลอดช่วงอายุของมนุษย์แต่ละคน พบว่าวัยของการทำงานเป็นช่วงอายุที่ใช้เวลายาวนานที่สุด (Lucas and Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546: 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจึงสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดที่ 4.4 : ความสุขในการทำงาน ไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีเสถียรภาพ และบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและแนวทางพัฒนาเพื่อเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ดังนั้น กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจึงดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยสำรวจข้อมูล “ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม” เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2560

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2560

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 830 คน (ข้อมูลจากสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 270 คน

3. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 23 กรกฎาคม 2561 – 31 กันยายน 2561

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ตัวแปรต้น (Independent variables)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.1.5 สายงาน

1.1.1.6 ตำแหน่ง

1.1.1.7 หน่วยงานต้นสังกัด

1.1.1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.1.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.1.10 จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

1.1.1.11 ภาระหนี้สิน

1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.1.2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน

1.1.2.2 ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน

1.1.2.3 ความผูกพันในหน่วยงาน

1.1.2.4 การทำงานเป็นทีม

1.1.2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.1.2.6 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.2.7 รายได้และสวัสดิการ

1.1.2.8 หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

1.2.1 ความพึงพอใจในชีวิต การเป็นที่ยอมรับ

1.2.2 ความพึงพอใจในงาน

1.2.3 ความรู้สึกทางบวก

1.2.4 ความรู้สึกทางลบ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสุขบุคลากร โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสร้างความตระหนักให้มีความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลของพนักงาน ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ตามหลักทางกายวิภาคและสรีรวิทยา

1.2 อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่นับจำนวนเต็มปี ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 1) โสด 2) สมรส 3) อื่นๆ

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม นับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุเป็นบุคลากรจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเศษเลย 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี

1.6 จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หมายถึง จำนวนคนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องให้ความช่วยเหลือหรือการอุปการะดูแลในเรื่องความเป็นอยู่หรือค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

1.7 ภาระหนี้สิน หมายถึง สภาพความเป็นหนี้สินที่ลูกหนี้ต้องชำระหนี้คืนแก่เจ้าหนี้ตามจำนวนหนี้สินที่คิดเป็นจำนวนบาท

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยส่งเสริม/ปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมห้องที่ทำงาน สภาพทั่วไปของอาคาร แสง เสียง กลิ่น ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพอาชีพอนามัยในองค์กร

2.2 ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หมายถึง รูปแบบของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน สามารถตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี สร้างความรู้สึกสบาย และลดความกดดันที่เกิดขึ้น

2.3 ความผูกพันในหน่วยงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน เช่น มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงาน เป็นต้น

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานระหว่างกัน

2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

2.6 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความเสถียรภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

2.7 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของถึงจำนวนค่าตอบแทนกับปริมาณผลงาน ได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน และมีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

2.8 หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมในภาระหน้าที่ การงาน ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมทั้งการงาน ชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

3. ความสุขในการทำงาน (Happiness in Work Place) หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก อันเป็นผลมาจากการทำงาน เกิดจากความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกสนาน ในการที่ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีในการทำงานที่ตนเองรักและพึงพอใจ หรือศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวก การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ อยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการสร้างสรรค์ในทางบวก นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต การเป็นที่ยอมรับ 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความรู้สึกทางบวก 4) ความรู้สึกทางลบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพอใจกับชีวิตปัจจุบัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง ได้กระทำในสิ่งที่ตนคาดหวัง มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในประสบการณ์ของชีวิตที่ตนได้รับ มีชีวิตอย่างมีความสุข

3.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในภารกิจหลักซึ่งเป็นงานที่ตนกระทำ ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

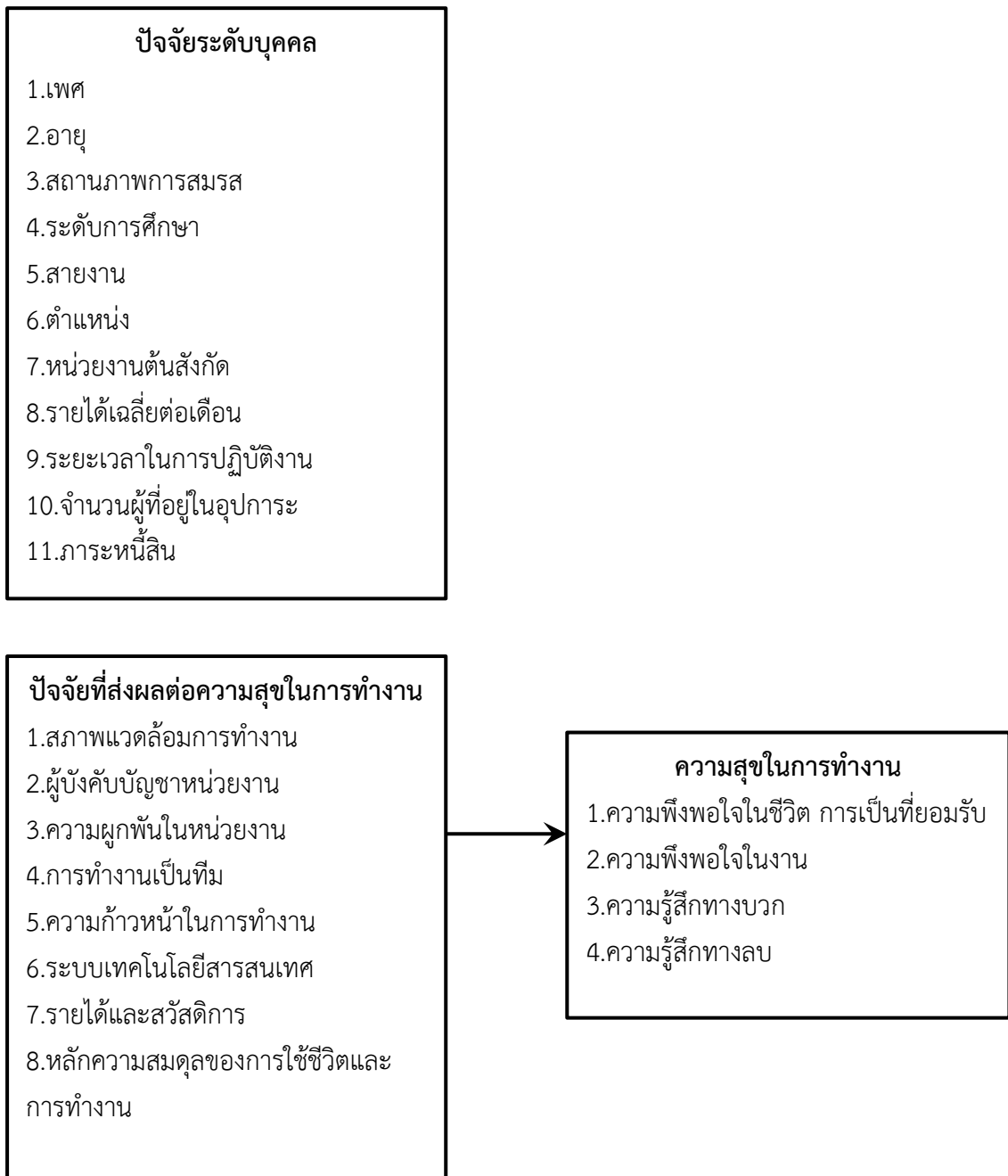
3.3 ความรู้สึกทางบวก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับการทำงานในระดับสูงซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน

3.4 ความรู้สึกทางลบ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิดเบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ทำให้ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

กรอบการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variables)



ภาพประกอบที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในสภาวะการตลาดที่มีการแข่งขันทวีสูงขึ้นในทุก ๆ รูปแบบนั้น องค์กรต่างดิ้นรนพยายามที่จะผลักดันให้ตนเองบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ได้วางเอาไว้ และสิ่งหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนอย่างเด่นชัดก็คือบุคลากรในองค์กร และองค์กรจะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไรที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข ที่เป็นตัวส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาปรับปรุงการทำงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสูง ดังนั้นจึงขอสรุปสาระสำคัญและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขดังต่อไปนี้

1. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

- พ.ศ. 2479 เริ่มตั้งเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม” โดยใช้ตึกหอทะเป็ยนมณฑลนครชัยศรี ซึ่งตั้งอยู่ ณ เลขที่ 86 ถนนเทศา ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองจังหวัดนครปฐม รับเฉพาะนักเรียนหญิง เปิดสอนชั้นฝึกหัดครูประชาบาล
- พ.ศ. 2503 เปิดรับนักเรียนฝึกหัดครูชาย โดยให้เรียนร่วมกับนักเรียนฝึกหัดครูหญิง เริ่มเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) เริ่มงานโครงการฝึกครูชนบท
- พ.ศ. 2511 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม
- พ.ศ. 2512 ย้ายสถานที่จากเลขที่ 86 ถนนเทศา ไปอยู่เลขที่ 85 ถนนมาลัยแมน (ตรงข้ามวัดใหม่-ปิ่นเกลียว) เปิดรับนักเรียนครูตามโครงการผลิตครูประโยคครูปฐม (ป.ป.)
- พ.ศ. 2513 เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม เป็นวิทยาลัยครูนครปฐม เมื่อวันที่ 16 ม.ค. 2513 และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง)
- พ.ศ. 2518 เริ่มดำเนินการและบริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ทำให้วิทยาลัยครูเปลี่ยนแปลงทั้งทางบทบาทและโครงสร้างเข้าไปสู่ความเป็นอุดมศึกษามากขึ้น ดังเช่น ที่ระบุไว้ในมาตรา 5 คือ “ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันค้นคว้าและวิจัย ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน” วิทยาลัยครูนครปฐมซึ่งได้รับฐานะให้เป็นวิทยาลัยครูได้เพียง 5 ปี ก็ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและขยายบทบาทออกไปอย่างกว้างขวางตั้งแต่พระราชบัญญัติประกาศใช้
- พ.ศ. 2521 เปิดสอนระดับปริญญาตรี (ค.บ.) หลักสูตร 2 ปี เปิดโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.) รุ่นที่ 1 เมื่อภาคเรียนที่ 2
- พ.ศ. 2523 เริ่มเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี
- พ.ศ. 2527 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบางมาตราให้วิทยาลัยครูมีความสมบูรณ์ และปฏิบัติการกิจสนองความต้องการของสังคมให้กว้างขวางขึ้น สาระสำคัญของ การเปลี่ยนแปลงลักษณะหนึ่งในมาตรา 5 คือ ให้วิทยาลัยครูจัดการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ นอกเหนือจากการผลิตครูได้ด้วย
- พ.ศ. 2528 วิทยาลัยครูนครปฐมได้เปิดสอนระดับอนุปริญญาสายวิชาการอื่น (อ.วท. และอ.ศศ.) เป็นปีแรก มี 5 สาขาวิชาเอก แยกเป็นสายศิลปศาสตร์ 2 สาขา วิชาเอกวารสารศาสตร์และการประชาสัมพันธ์ และการออกแบบ สายวิทยาศาสตร์ 3 สาขาวิชาเอก คือ การอาหาร พืชศาสตร์ และอิเล็กทรอนิกส์

- พ.ศ. 2529 รับนักศึกษาสาขาวิชาการอื่นเพิ่มขึ้น และเปิดถึงระดับปริญญาตรีเป็นปีแรกและเปิดโครงการการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาเป็นปีแรก เปิดดำเนินการโรงเรียนสาธิตโดยรับนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 1 จำนวน 2 ห้องเรียนในแผนการเรียนอังกฤษ-คณิตศาสตร์ โดยใช้อาคารนอน ดี 3 ดัดแปลงเป็นอาคารเรียน ในขณะเดียวกันได้ดำเนินงานควบคู่ไปกับโรงเรียนสาธิตอนุบาล ซึ่งเปิดสอนมาตั้งแต่ปี 2522 โดยใช้อาคารเรียนชั่วคราวมีตั้งแต่ชั้นเด็กเล็กอนุบาล 1 อนุบาล 2
- พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535
- พ.ศ. 2538 ประกาศใช้ พ.ร.บ. สถาบันราชภัฏ วันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2538
- พ.ศ. 2540 เปิดโครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (กศ.พป.) และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพรู (ป.บัณฑิต)
- พ.ศ. 2541 เปิดศูนย์ให้การศึกษา ณ สถาบันอินเทอร์เน็ต อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เปิดรับนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา
- พ.ศ. 2542 เปิดศูนย์ให้การศึกษา ณ โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เปิดรับนักศึกษา ปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาและสาขาไทยคดีศึกษา เริ่มเปิดรับนักศึกษาศูนย์จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับครูประจำการ (ศอ.คป.)
- พ.ศ. 2543 เริ่มเปิดรับนักศึกษาศูนย์จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับผู้มาชุมชน (ศอช.)
- พ.ศ. 2546 เปิดโครงการสมทบร่วมกับวิทยาลัยศึกษาสมุทรสาคร เปิดหลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) เป็นปีแรก
- พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2547 พิมพ์ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน เป็นต้นไป
- พ.ศ. 2548 ดำเนินการปรับปรุงและสร้างหลักสูตรสำหรับเปิดสอนในปีการศึกษา 2549 พร้อมทั้งปรับปรุงโครงสร้างหมวดวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของ สกอ.
- พ.ศ. 2549 เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 6 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) (วิศวกรรมโทรคมนาคม) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค.บ.) สาขาวิชาพลศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ (ค.บ.) สาขาวิชา

- สารสนเทศศาสตร์ (ศศ.บ.) สาขาวิชาศิลปกรรม (ดิจิทัลอาร์ต) สาขาวิชาภาษาจีน และระดับปริญญาโท สาขาวิชา Executive MBA
- พ.ศ. 2550** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 7 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาในระดับปริญญาตรี 4 สาขา คือ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ศศ.บ) สาขาวิชาสหกิจวิทยาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ศศ.บ.) สาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น (ศศ.บ.) และสาขาวิชานิติศาสตร์ (น.บ.) และสาขาวิชาระดับปริญญาโท 3 สาขา คือ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ศศ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วท.ม.) และ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา (วท.ม.)
- พ.ศ. 2551** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 6 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช (วท.บ.) สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม (วท.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (วศ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วศ.บ.) สาขาวิชาระบบเกษตรยั่งยืน (วท.ม.) และสาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา (ระดับปริญญาเอก)
- พ.ศ. 2552** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 7 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (วท.บ.) สาขาวิชาพัฒนาซอฟต์แวร์ (วท.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ (วศ.บ.) สาขาการจัดการโลจิสติกส์ (บธ.บ.) สาขาการธุรกิจระหว่างประเทศ (บธ.บ.) สาขาวิชาพยาบาล (พย.บ.)
- พ.ศ. 2553** ปรับปรุงหลักสูตร 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพยาบาล (พย.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ (วศ.บ.)
- พ.ศ. 2554** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาประถมศึกษา 5 ปี (ค.บ.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ม.)
- ปรับปรุงหลักสูตร 3 สาขาวิชา** ได้แก่ สาขาวิชาพลศึกษา 5 ปี (ค.บ.) สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (วท.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (วท.บ.)
- พ.ศ. 2555** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาออกแบบบัณฑิตศิลป์ 4 ปี (ศป.บ.) สาขาวิชาออกแบบดิจิทัลอาร์ต 4 ปี (ศป.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์ 4 ปี (นศ.บ.)
- พ.ศ. 2556** เปิดสอนหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์ (วท.ม.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ศศ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (วท.ม.) สาขาวิชาฟิสิกส์ (ปร.ด.)
- พ.ศ. 2557** เปิดสอนหลักสูตรใหม่ 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ 5 ปี (ค.บ.)
- พ.ศ. 2558** เปิดสอนหลักสูตรใหม่ 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ 5 ปี (ค.บ.)






ตราสัญลักษณ์

พระราชลัญจกรประจำพระองค์

หมายถึง พระตราที่ใช้ประทับกำกับพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ในต้นเอกสารสำคัญส่วนพระองค์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับราชการแผ่นดิน

พระราชลัญจกรประจำพระองค์ รัชกาลที่ ๙ เป็นรูปพระที่นั่งอิฐทิศ ประกอบด้วยวงจักรกลางวงจักรมีอักษรเป็น อู หรือเลข ๙ รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบเหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอิฐทิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชานุภาพในแผ่นดิน (โดยที่วันพระบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณีได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอิฐทิศ สมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเชกจากทิศทั้งแปดนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตยทรงรับน้ำอภิเชกจากสมาชิกรัฐสภา แทนที่จะทรงรับจากราชบัณฑิตตั้งในรัชกาลก่อน)



-  สีน้ำเงิน หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”
-  สีเขียว หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง ในแหล่งธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
-  สีทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา
-  สีส้ม หมายถึง ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 40 มหาวิทยาลัยราชภัฏ
-  สีขาว หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระพุทธรูปประจำมหาวิทยาลัย

พระพุทธรูปศรีทวารวดีสิริราชภัฏ จัดสร้างขึ้นในปีพุทธศักราช 2545 โดยต้นแบบของพระพุทธรูปศรีทวารวดีสิริราชภัฏ มาจากพระพุทธรูปศิลาขาว (ในพระอุโบสถวัดพระปฐมเจดีย์ราชวรมหาวิหาร) พระพุทธรูปศิลาขาว เป็น พระพุทธรูปเก่าแก่สร้างในสมัยทวารวดีมีอายุประมาณ 1,500 ปี เป็นปางปฐมเทศนา แต่ชาวบ้านนิยมเรียกว่า “หลวงพ่อประธานพร” มีความศักดิ์สิทธิ์ เป็นที่เคารพบูชาอย่างยิ่งของชาวบ้าน ชุมชนที่วัดทุ่งพระเมรุ (วัดร้าง) สวนนันทอุทยาน ซึ่งอยู่



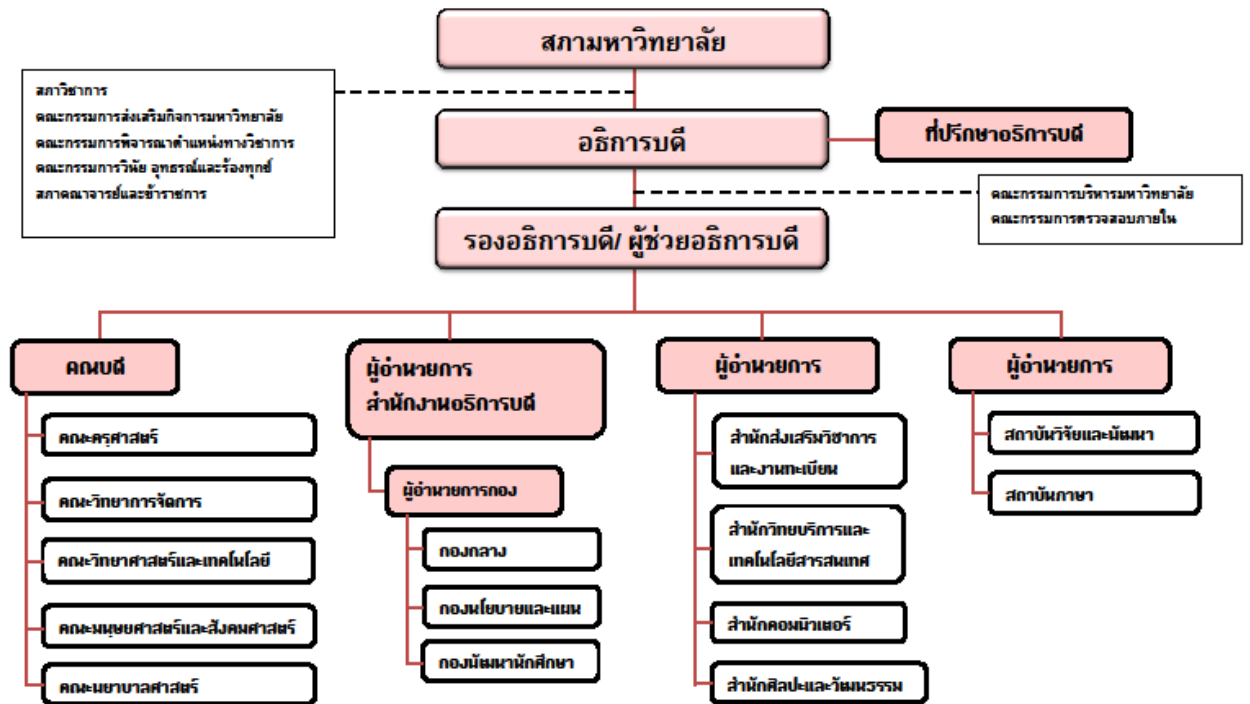
ทางด้านตะวันออกเฉียงใต้ขององค์พระปฐมเจดีย์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 โปรดเกล้าฯ ให้อัญเชิญ มาประดิษฐานไว้เมื่อปีพุทธศักราช 2404 และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (สถาบันราชภัฏนครปฐมในขณะนั้น) ได้สร้างพระพุทธรูปจำลองพระพุทธรูปศิลาขาว มาประดิษฐาน ณ บริเวณประตูทางเข้า ด้านซ้ายของมหาวิทยาลัยฯ โดยใช้ชื่อว่า “พระพุทธศรีทวารวดีสิริราชภัฏ”

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย



ดอกเฟื่องฟ้า (Bougainvillea) ถูกกำหนดเป็นดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยในสมัยของท่าน อาจารย์เพ็ญศรี หงส์ โดยท่านเห็นว่าเป็นต้นไม้ที่เจริญเติบโตได้ดี ต้องการแสงแดดจัดในสภาพกลางแจ้ง สามารถรับแสงแดดได้ตลอดวัน แต่ถ้าได้รับแสงแดดไม่เพียงพอจะทำให้สีของใบไม่เข้ม ออกดอกน้อย ต้องการอุณหภูมิปานกลาง หรือร้อนชื้น เมื่อโตขึ้นต้องการน้ำปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ ถ้ารดน้ำมากเกินไปจะไม่ออกดอก และเฟื่องฟ้าได้รับสมญาว่า “ราชินีแห่งไม้ประดับ” เนื่องจากบ้านเรือนและสถานที่สำคัญต่าง ๆ นิยมนำมาใช้ประโยชน์ในด้านสุนทรียภาพ ประดับสวน อาคาร

เฟื่องฟ้า มีชื่อสามัญว่า Bougainvillea, Paper Flower และชื่อวิทยาศาสตร์ว่า Bougainvillea Hybrida ชื่อพื้นเมืองอื่น ๆ ได้แก่ Paper Flower, Kartas และ ตรุษจีน อยู่ในตระกูล NYCTAGINACEAE ถูกค้นพบครั้งแรกในประเทศบราซิล โดยนักพฤกษศาสตร์ชาวฝรั่งเศสชื่อ หลุยส์ บราวน์ 1766 – 1769 และได้ถูกนำไปปลูกยังสวนต่าง ๆ ของโลก เริ่มจากยุโรป อเมริกาเหนือ และเอเชีย สำหรับประเทศไทย มีการนำพันธุ์เฟื่องฟ้าเข้ามาจากประเทศสิงคโปร์ครั้งแรกราว พ.ศ. 2423 ในสมัยรัชกาลที่ 5



จัดทำโดย กองนโยบายและแผน

ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

ความสุขในการทำงาน

ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแนวทางและนโยบายขององค์กรเอกชนทั้งหลาย เพื่อส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง แต่โดยความเป็นจริงการนิยามถึงความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความละเอียดลึกซึ้งและมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ชุมชน สังคมและบริบทรอบด้านต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงขออธิบายแนวคิดของความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเบื้องต้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

“ความสุข” มีความหมายหลายมิติและยังไม่มีคำนิยามใดที่สมบูรณ์แบบและเป็นที่ยอมรับอย่างสากลแท้จริง ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับการนิยามของผู้ศึกษาและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวินิจฉัยว่าให้คำนิยามว่าความสุขหมายถึงอะไร

ความหมาย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ท า น พ ร ะ พุทธศาสนิกขุ (2542) ได้กล่าวถึงความสุข 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว
2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจของกิเลส ซึ่งกิเลสต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวเราเป็นบ่อเกิดแห่งความทุกข์ทั้งสิ้น
3. สุข เพราะไม่ยึดมั่นถือมั่น ละทิ้งตัวกูของกู อยากรที่จะเหนือกว่าผู้อื่น

รักดี โฆติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร (2550) กล่าวว่า ความสุข ในความหมายของ Richard Layard คือ การรู้สึกดีมีความสุขกับชีวิตและอยากให้ความรู้สึกนั้นคงอยู่ไม่หายไป และความสุขก็เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งคล้ายอุณหภูมिर่างกาย ซึ่งมีอยู่เสมอและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยไม่ว่าเราจะคิดถึงมันหรือไม่

สไตล ชันติวรพงษ์ (2551) กล่าวว่า ความสุข ในความหมายของ Matthieu Ricard ว่า ความสุข หมายถึง ความเบิกบานอย่างลึกซึ้งที่เกิดจากจิตซึ่งมีสุขภาวะดีเยี่ยม ที่ไม่ใช่แค่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่แค่ความรู้สึกหรืออารมณ์เพียงชั่วครู่ชั่วยาม แต่เป็นภาวะการดำรงชีวิตที่ดีที่สุดนอกจากนี้ ความสุข ยังเป็นวิถีชีวิตโลกได้ด้วย เราอาจเปลี่ยนโลกได้ยาก แต่การเปลี่ยนวิถีการมองโลกนั้นเราทำได้ตลอดเวลา

Dupuy (1977 อังใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุข เป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้นแล้วแสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคล และแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

เมื่อเข้าใจความหมายของคำว่าความสุขแล้ว ความสุขในการทำงานนั้นจะมีความหมายดังต่อไปนี้ คือ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่เราได้ทำงานที่ชอบและปราศจากแรงกดดันและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดแค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

Greenberg, Baker and Hemningway (2006) ได้ให้คำจำกัดของ องค์กรแห่งความสุขหรือ happy company ว่า องค์กรที่ทุกคนในทุกระดับตำแหน่งสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และสร้างนัยยะสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่จะสามารถสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าหรือบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค

Diego (2005) กล่าวว่า การจะสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ พนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานนั้นก่อนทำให้คนรู้สึกที่มีความตื่นตัวที่จะรับรู้ความสุขหรือความสนุกสนานในการทำงาน ถ้าคุณเป็นหัวหน้างานที่จะมอบหมายงานให้คนโดยต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีเป้าหมายที่สมดุล ชัดเจนและสามารถไปถึงได้ เป็นเรื่องที่น่าสนใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวตนของคนทุกคน

จากความหมายที่รวบรวมไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน ภายในองค์กรนั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) กล่าวว่า คนทำงานเกือบทุกคนมักจะประสบปัญหาในเรื่องของความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ทำงานเป็นลูกจ้างนั้น ความเครียดอาจจะมีส่วนมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือตัวงานที่รับผิดชอบ แน่นอนว่าถ้าเรายังไม่สามารถเลือกทำในงานที่เราชอบหรือที่เรารักได้ ความเครียดย่อมเกิดขึ้นเป็นธรรมดาเพราะสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากที่เราไม่ได้ทุ่มเทใจให้กับงาน 100 เปอร์เซ็นต์ ถึงแม้เราจะไม่สามารถป้องกันปัญหาจากการ

ทำงานได้แต่เราก็สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความเครียดได้หรือไม่ ก็สามารถเปลี่ยนความเครียดให้เป็นความสุขได้หรือการเปลี่ยนความเครียดให้เป็นบทเรียนหรือข้อคิดได้ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ

1. การได้ทำงานที่เรารัก โดยการที่เราได้ทำงานที่เรารักหรือเราชอบ จะช่วยลดระดับของความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ส่วนหนึ่ง เพราะอย่างน้อยเราก็ทำงานนั้นอย่างเต็มที่ โอกาสผิดพลาดก็จะมีน้อยลง 2. วิธีจัดการกับปัญหาในการทำงานนอกเหนือจากได้ทำงานที่เรารักแล้ว ปัจจัยที่สำคัญคือการมีวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ถึงแม้เราจะได้ทำงานที่เรารักก็ตามแต่ปัญหาอุปสรรคก็ย่อมเกิดขึ้นเสมอ ถึงแม้จะมีไม่มากเท่ากับการทำงานที่เราไม่รักก็ตาม ดังนั้นคนที่ทำงานอย่างมีความสุขจะต้องสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “อุปสรรคทางใจ” ของตัวเองให้ได้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในชีวิตของการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้น มีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร โดยแนวคิดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าว จะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริม และสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันกันเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพนักงาน ในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

ส่วนแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น.26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

พระธรรมปิฎก (2547) กล่าวว่า ถ้าทำงานแล้วมีความสุข ชีวิตก็จะมีแต่ความสุขยาวนานมากมาย แต่ถ้าการทำงานเป็นการทนทุกข์ ชีวิตส่วนใหญ่ของเราก็จะเป็นชีวิตแห่งความทุกข์ ที่ทนเพราะอะไร เพราะงานเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ของชีวิตเรามันกินเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของเรา อย่างท่านที่อยู่บริษัทก็ต้องสละเวลาให้แก่งานของบริษัทวันหนึ่งมากที่สุด

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550) กล่าวว่า ผู้คนโดยทั่วไปใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในการทำงานหลายคนต้องกล้ากลืนฝืนทนกับความเบื่อหน่ายและรู้สึกแปลกแยกกับการทำงานที่ตนไม่เห็นคุณค่าหลาย ๆ คนต้องกัดฟันทำงานเพราะกลัวตกงานทั้งที่เกลียดและเบื่องานที่ทำอยู่อย่างมาก งานจึงกลายเป็นเรื่อง

ที่น่าเหนื่อยหน่ายที่ผู้คนต้องทำแบบซังกะตายไปวัน ๆ

อย่างไรก็ตามมีคำถามอีกมากมายเกี่ยวกับการทำงาน จะมีวิธีใดที่ทำให้คนทำงานสามารถฟันฝ่ากับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดในอนาคตอันใกล้นี้ได้อย่างไร คนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม หากเกิดการดำเนินงานที่มีความสุขสามารถไปขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีแนวคิดที่จะมุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) โดยมีหน่วยงานทุกภาคส่วนในสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการนำพาและมีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ คือแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน โดยการส่งเสริมของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรของคนทำงานให้ได้มาของวลีที่ว่า “คนสำราญ งานก็สำเร็จ” หรือ “งานก็เป็นผล คนก็เป็นสุข”

สำหรับประเทศไทย มีหน่วยงานที่ศึกษาด้านความสุขในการทำงาน เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ ศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน เป็นต้นโดยหน่วยงานข้างต้นได้มีการเสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โดยมี โลกส่วนตัว โลกครอบครัวและโลกสังคม เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร

ความสุขแปดประการถือเป็นความสุขเฉพาะ ที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้กับทุกคนได้ โดยความสุขใน 6 ประการแรก เป็นความสุขโดยเฉพาะซึ่งเมื่อมีความสุข 6 ประการนี้เกิดขึ้นจะทำให้คนเกิดความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัว และเมื่อครอบครัวมีความสุข ทุกคนมีความสุข มีความเอื้อเฟื้อถ้อยทีถ้อยอาศัยมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ด้วยกันด้วยความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน สังคมก็จะมีความสุขในที่สุด (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) ดังมีรายละเอียดของความสุข 8 ประการดังนี้

1. Happy Body การมีสุขภาพดี คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. Happy Heart น้ำใจงาม ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุด ในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อบทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Society มีสังคมดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือภายในชุมชน

ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

5. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

6. Happy Brain การหาความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ ก็คือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึง มนุษย์ทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

7. Happy Soul คุณธรรม คือ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

8. Happy Money ใช้เงินเป็น สามารถที่จะจัดการรายรับรายจ่ายของตนได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

จากแนวคิดความสุขแปดประการที่ส่งผลให้คนดำรงชีวิตด้วยความสุข จึงเป็นที่มาของจุดเริ่มต้นในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ด้วยเห็นว่า คนเป็นสิ่งสำคัญสำคัญ และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 2.2 กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข (อ้างอิงในแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน 2552)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

1. ความหมายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรอาจเกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะได้ทำงานที่ตนเองชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่ที่บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง (สุกัญญา อินตะโตด, 2550 : 2)

2. แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Heylighen (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัยคือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการทางพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง
3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการวัตถุขึ้นมาแทน
4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า
5. สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย
6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น และต้องการตอบสนองความต้องการในตนเอง(SelfActualization)
7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้าเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้

Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553 : 10) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทงงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นน่า มาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จการได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

Layard (2005) ได้กล่าวว่า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้นแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุขและยังมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น จากการทดลองของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดแย้งกับความเชื่อข้างต้นอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือบุคคลากรจะให้ความสำคัญกับรายได้เชิงเปรียบเทียบมากกว่าตัวเงินที่แท้จริงที่เขาจะได้รับ โดยปกติเขาจะเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอๆ กับเขา หรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้ว เขาจะมีฐานะสูงกว่า เขาจะมีความสุข ในทางตรงข้ามถ้าเปรียบเทียบแล้วฐานะเขาต่ำต่อยกกว่า ความสุขจะลดลงซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเงินกับความสุขสามารถพล็อตเป็นกราฟได้รูปประฆังคว่ำ ซึ่งอธิบายได้ว่าเงินจะทำให้มนุษย์มีความสุขได้ถึงจุดๆ หนึ่ง เท่านั้น เพื่อตอบสนองสิ่งที่ต้องการเมื่อความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มขึ้นตามเงินที่เพิ่ม ความสุขจึงลดลงเพราะมนุษย์ต้องพยายามหาเงินอย่างมาก เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามความสุขของมนุษย์มิใช่เงินไม่สำคัญ ตรงกันข้ามเงินมีความสำคัญต่อการมีความสุขอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฐานะยากจน จำนวนเงินที่เท่ากันจะมีผลต่อคนรวยและคนจนไม่เท่ากัน

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์ มนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางจิตมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น ความสะดวกสบายต่างๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีสุขภาพ และคนที่แต่งงานแล้วจะมีความสุขมากกว่าคนโสด

4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคม

ได้ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตาในสังคมได้ดีกว่าคนตกงาน เพราะผู้ตกงานจะรู้สึกเหมือน ถูกปฏิเสธจากสังคม ส่งผลให้เขาสูญเสียความนับถือตนเอง ทำให้ความสุขลดลง

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้นื้อเชื่อใจของคนในสังคมประเทศที่พัฒนา แล้วประชาชนในประเทศจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศกำลังพัฒนาการโยกย้ายถิ่นฐาน บ่อยๆ ทำให้คนในชุมชนขาดความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ยังผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผล ทำให้ความสุขลดลง

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับ ประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุขจากการสำรวจพบว่า ประชาชนที่ปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์มีความสุขน้อยกว่าประชาชนในประเทศประชาธิปไตย

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ที่จะมีมีความสุขกับการ ดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือมีปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต ถ้าประชาชนสามารถมีอิสระ มีความศรัทธาในความเชื่อ ศาสนาใด ๆ อย่างอิสระ ประชาชนก็จะมีสุขมากกว่าจะถูกบังคับโดย รัฐและสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ทัศนศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ในการศึกษาและออกแบบเครื่องมือ ที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร ด้วยการ จัดทำเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีการ ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยใช้นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษสถาบันพัฒนบริหาร ศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุข ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้มี การทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ใช้Factor Analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร เพื่อช่วยให้ทราบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นใช้วัด ในสิ่งเดียวกันหรือไม่ ซึ่งพบว่ามีมิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ เช่น ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์สมดุของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมศรี ศิริขวัญชัย (2548) ได้ศึกษาการสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตจากมุมมองของประชาชนใน หมู่บ้านจัดสรร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในชุมชน หมู่บ้านจัดสรร ด้วยวิธีการวิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตภายใต้มุมมองของ

การวิเคราะห์แบบกว้าง(broadperspective) พบว่า คุณภาพชีวิตในทัศนะของกลุ่มเป้าหมาย คือ การทำให้ปัญหาต่าง ๆ หดไปและทำให้ชีวิตในวันข้างหน้ามีความพร้อมในทุกสิ่งที่ต้องการ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนหนี้สิน ความพอเพียงด้านปัจจัยสี่ ระดับการศึกษา คดีลักษณะและทำร้ายร่างกาย ความขัดแย้งของสมาชิกในครอบครัว การมีครอบครัวอบอุ่น การมีสาธารณูปโภคและบริการจัดเก็บขยะที่ถูกสุขลักษณะ ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการสร้างตัวชี้วัด คือ เรื่องหรือหัวข้อที่ศึกษาเป็นประเด็นทางบวก และเป็นเรื่องใกล้ตัวของกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบกระบวนการและการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน ส่วนปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัด คือ ข้อจำกัดด้านเวลาของกลุ่มเป้าหมาย ความแตกต่างด้านอาชีพและระดับการศึกษาของผู้ร่วมกิจกรรม

พิสมัย วัฒนารสกุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการทดสอบพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การทั้งรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 500 คน โดยใช้เครื่องมือเครื่องมือ 6 ชนิด คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน แบบวัดความสุข แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดการรับรู้คุณค่าในตนเอง แบบวัดกลวิธีการจัดการปัญหา แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ พนักงานในองค์การเอกชนนั้นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีกลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และความสุขในชีวิตสูงกว่าพนักงานในองค์การรัฐบาล และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานในองค์การรัฐบาล เอกชนได้โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานร้อยละ 67.5

นวลจันทร์ จิระธรรมสุนทร (2550) ได้ศึกษาระดับความสุขของประชาชน กรณีศึกษา เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเหริยง อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า การหาแนวทางในการพัฒนาความสุขของประชาชนโดยมีตัวชี้วัดความสุขใน 9 ด้าน คือ ด้านการมีรายได้ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านการมีงานทำ ด้านสาธารณูปโภค ด้านความรู้ และการศึกษาด้านสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการภาครัฐและด้านมิติเศรษฐกิจโดยรวม โดยพบว่าคนมีความสุขจากด้านชีวิตครอบครัว ด้านการมีงานทำและด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับสูงและในด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 จาก 5 คะแนน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ต้องโอนย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมากที่สุด ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และในภาพโดยรวมพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยบุคลากรในช่วงอายุ 20-30 ปี มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 35-49 ปี เพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศชาย

และจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมควรจัดให้มีพื้นที่เพื่อการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ได้ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งทำการศึกษาระดับความสุขในระดับบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ตัวชี้วัดความสุขจากงานวิจัยของนายแพทย์อภิสิทธิ์ อารงวรารากร และคณะ เรื่องกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทยซึ่งแบ่งเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1) การมีหลักประกันในชีวิต 2) การมีร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง 3) การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4) การมีชุมชนเข้มแข็ง 5) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 6) การมีอิสรภาพ 7) การมีความภาคภูมิใจ 8) การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน มีความสุขในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละหมวดอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หมวดการมีครอบครัวที่อบอุ่น การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพ และการมีหลักประกันในชีวิต ส่วนหมวดการมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีประชากรมีความสุขในระดับปานกลาง

Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

Kall (2004 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 41) ศึกษาวิจัยพบว่าความสุขในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกงานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่าเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

Diener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 41) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

Summer (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 41) ศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูง เพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน ตลอดจนพบว่าการทำงานบนพื้นฐานจริยธรรมก่อให้เกิดความสุข

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพนั้นเป็นความรู้สึกหรือเป็นการให้ความหมายที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลและสังคมรวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละช่วงเวลา ซึ่งสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึงและเกิดประโยชน์ คือ กระบวนการ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานที่และสถานการณ์ และยังสามารถค้นพบได้ว่า ความสุขของคนทำงานโดยส่วนใหญ่ทั้งในองค์กรรัฐบาลหรือเอกชน จะมาจากการได้รับการยอมรับจากสังคมในองค์กร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และหัวหน้างานเป็นสำคัญ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับความสุจริตที่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยและขั้นตอนตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนครปฐม จำนวน 830 คน (ข้อมูลจากสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนครปฐม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane's

สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{830}{1+830(0.05)^2}$$

$$n = 269.56$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 270 คน

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างไปทุกหน่วยงาน จึงใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	คณะครุศาสตร์	66	21
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	148	48
3	คณะวิทยาการจัดการ	79	26
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	199	64
5	คณะพยาบาลศาสตร์	32	10
6	สำนักงานอธิการบดี	153	47
7	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	17	6
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	4
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	28	9
10	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	2
11	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	42	14
12	สำนักคอมพิวเตอร์	15	5
13	สถาบันภาษา	17	6
14	สำนักงานบัณฑิตศึกษา	3	2
15	หน่วยตรวจสอบภายใน	2	2
16	งานประกันคุณภาพ	4	2
รวมทั้งสิ้น		830	270

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 270 ชุด

แบบสอบถามในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) สายงาน 6) ตำแหน่ง 7) หน่วยงานต้นสังกัด 8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10) จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 11) ภาระหนี้สิน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน 3) ความผูกพันในหน่วยงาน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) รายได้และสวัสดิการ 8) หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 (5, 4, 3, 2, 1) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน Likert (1967) ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเกณฑ์สำหรับแปลความหมายระดับคะแนนวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{การจัดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

4.21 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต การเป็นที่ยอมรับ 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความรู้สึกทางบวก และ 4) ความรู้สึกทางลบ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน Likert (1967) ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเกณฑ์สำหรับแปลความหมายระดับคะแนนวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

การจัดช่วงคะแนน =		$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
		$= \frac{5 - 1}{5}$
		$= 0.8$
4.21 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เติมข้อความและตอบอย่างอิสระ

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. พัฒนาแบบสอบถามจากรายงานวิจัยสถาบันเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปีงบประมาณ 2560 และทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคลอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าในแต่ละด้าน มีค่าความเชื่อมั่น...

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. กองนโยบายและแผนจัดทำบันทึกข้อความ เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2. กองนโยบายและแผนจัดชุดแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน พร้อมแนบบันทึกข้อความขออนุญาตเก็บข้อมูล คำชี้แจงขั้นตอนในการแจกแบบสอบถาม และการส่งคืนของหน่วยงาน รวมทั้งซองปิดผนึกสำหรับส่งแบบสอบถามกลับคืน ไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. กองนโยบายและแผนรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบคำถามอีกครั้ง เพื่อนำไปดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลในการสรุปผลวิจัยต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับกลับมาทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับความสุขในการทำงาน แล้วแปลผลความหมายคะแนน ระดับความสุขในการทำงาน ตามเกณฑ์ของเบสท์และคาร์ห์น (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

3. การหาค่าทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) เพื่อดูความสามารถในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 287 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.77 จากการตรวจสอบพบว่ามีความสมบูรณ์ 270 คิดเป็นร้อยละ 99.26 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ส่วนที่ 5 ประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 270 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี สูงที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 มีสถานภาพโสดสูงสุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.51 มีการศึกษาที่ระดับปริญญาโทสูงสุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 82.59 หน่วยงานต้นสังกัดสูงสุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.14 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 ส่วนมากไม่มีผู้อุปการะ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 และส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		75	27.78
หญิง		195	72.22
อายุ			
21 – 30 ปี		42	15.56
31 – 40 ปี		141	52.22
41 – 50 ปี		63	23.33
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป		24	8.89
สถานภาพการสมรส			
โสด		158	58.52
สมรส		108	40.00
อื่นๆ		4	1.48
ระดับการศึกษาสูงสุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		2	0.74
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		110	40.74
ปริญญาโท		121	44.81
ปริญญาเอก		37	13.70
สายงาน			
วิชาการ		144	53.33
สนับสนุน		126	46.67
ตำแหน่ง			
ข้าราชการ		17	6.30
พนักงานมหาวิทยาลัย		223	82.59
พนักงานราชการ		13	4.81
พนักงานโรงเรียนสาธิต		14	5.19
ลูกจ้างประจำ		3	1.11

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หน่วยงานต้นสังกัด		
คณะครุศาสตร์	21	7.78
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	64	23.70
คณะวิทยาการจัดการ	26	9.63
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	48	17.78
คณะพยาบาลศาสตร์	10	3.70
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	14	5.19
สำนักงานอธิการบดี	50	18.52
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.48
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	0.74
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	3.33
สำนักคอมพิวเตอร์	5	1.85
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	6	2.22
สถาบันภาษา	5	1.85
งานประกันคุณภาพ	2	0.74
สำนักงานบัณฑิตศึกษา	2	0.74
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	0.74
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	25	9.26
20,001 – 30,000 บาท	130	48.15
30,001 – 40,000 บาท	62	22.96
40,001 – 50,000 บาท	45	16.67
50,000 บาทขึ้นไป	8	2.96
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	34	12.59
3 – 6 ปี	101	37.40
7 – 9 ปี	49	18.15
10 ปีขึ้นไป	86	31.85

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ		
ไม่มี	131	12.59
1 คน	39	30.00
2 คน	56	18.15
ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	44	39.26
ภาระหนี้สิน		
มีภาระหนี้สิน	200	74.07
ไม่มีภาระหนี้สิน	70	25.93

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.76) โดยมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ

ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 70$, S.D = 0.95) โดยมีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใสได้ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านความผูกพันในหน่วยงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D = 0.68) โดยมีความรู้สึกต่อความผูกพันหน่วยงานในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความรู้สึกมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร

ด้านการทำงานเป็นทีม เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D = 0.77) โดยมีความรู้สึกต่อการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 รายการ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน เป้าหมาย และกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ และบุคลากรในหน่วยงานพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี 2 รายการ ได้แก่ หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้ และบุคลากรแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.82) โดยมีความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมั่นใจว่าจะสามารถยึดอาชีพที่ทำอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพได้ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่

เกณฑ์พิจารณาความก้าวหน้าในการทำงาน มีความยุติธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.75) โดยมีความรู้สึกต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ มีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น ไฟดับ ไวรัส ระบบขัดข้อง

ด้านรายได้และสวัสดิการ เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D = 0.78) โดยมีความรู้สึกต่อรายได้และสวัสดิการในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพียงพอและมีความเหมาะสม

ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.92) โดยมีความรู้สึกต่อหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงานในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ช่วงวันหยุด

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน	3.95	0.77	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเอื้อต่อการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เสมอ	3.71	0.88	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา อย่างเหมาะสม	3.79	0.94	มาก
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.59	1.04	มาก
องค์กรของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.62	0.99	มาก
รวมเฉลี่ย	3.73	0.76	มาก

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน			
ผู้บังคับบัญชาดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.94	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.80	1.07	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใสได้	3.81	1.00	มาก
ผู้บังคับบัญชามีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้แก่บุคลากร ในองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.54	1.13	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจผู้ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.59	1.05	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.95	มาก
ด้านความผูกพันในหน่วยงาน			
ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.76	0.82	มาก
ท่านรู้สึกว่ามีค่าหรือมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.68	0.88	มาก
ท่านรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.83	มาก
ท่านได้รับความสำคัญ/การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.76	มาก
ท่านมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีที่สุด	3.76	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.68	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม			
บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การวางแผน เป้าหมาย และกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ	3.74	0.83	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถสนับสนุนและส่งเสริมการ ทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี	3.73	0.85	มาก
หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานที่ ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้	3.67	0.97	มาก
บุคลากรในหน่วยงานพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของผู้อื่น	3.74	0.86	มาก
บุคลากรแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งใน การทำงาน	3.67	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	0.77	มาก

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพ อย่างเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.79	0.95	มาก
ท่านมั่นใจว่าจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพ ได้	3.88	0.92	มาก
เกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงาน มีความยุติธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน	3.63	0.97	มาก
หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่ท่านปฏิบัติ อย่างชัดเจน	3.67	1.01	มาก
ท่านเป็นที่ยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี หรือ ประสบผลสำเร็จ	3.70	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.73	0.82	มาก
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			
การเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบ สารสนเทศต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ มีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	3.93	0.78	มาก
หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ในการทำงานอยู่เสมอ	3.85	0.82	มาก
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานมีความพร้อมในการใช้ งานและมีเสถียรภาพเพียงพอ	3.71	0.85	มาก
ข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานของท่านได้ถูกนำมาใช้ ประโยชน์อย่างเหมาะสม	3.80	0.81	มาก
หน่วยงานของท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น ไฟดับ ไวรัส ระบบขัดข้อง	3.57	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.75	มาก

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านรายได้และสวัสดิการ			
เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	3.84	0.83	มาก
และประสบการณ์การทำงาน			
เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน	3.60	0.98	มาก
ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า			
สวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับเพียงพอและมีความเหมาะสม	3.46	1.05	มาก
เงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	3.93	0.86	มาก
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม	3.57	1.04	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.78	มาก
ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน			
การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง	3.58	1.02	มาก
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว	3.66	1.01	มาก
และสังคมได้อย่างเหมาะสม			
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.61	10.1	มาก
การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการทำกิจกรรมอื่น เช่น	3.55	1.04	มาก
การศึกษาต่อ งานอดิเรก อาสาสมัคร การสัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์			
ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ในช่วงวันหยุด	3.48	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	3.57	0.92	มาก

สรุปข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D = 0.58) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.75) ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D = 0.68) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.82) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.92) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สรุปข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.73	0.76	4
2. ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน	3.70	0.95	6
3. ด้านความผูกพันในหน่วยงาน	3.75	0.68	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.71	0.77	5
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.73	0.82	3
6. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	0.75	1
7. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.68	0.78	7
8. ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน	3.57	0.92	8
รวมเฉลี่ย	3.70	0.58	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3.1 ความสุขในการทำงานจำแนกตามรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จำแนกตามความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 270 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขต่อการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.71) โดยมีความสุขในการพึงพอใจในชีวิตในระดับมากที่สุดและมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้หรือช่วยเหลือผู้อื่น และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไปจากเดิมที่เป็นอยู่

ด้านความพึงพอใจในงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.66) โดยมีความสุขในการพึงพอใจงานในระดับมากที่สุดและมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพราะเชื่อว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อสังคม และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง

ด้านความรู้สึกลทางบวก เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.62) โดยมีความสุขต่อความรู้สึกลทางบวกในระดับมากที่สุดและมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรักและเอาใจใส่ในงานที่ท่านทำ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพร้อมด้วยพลังใจที่จะทำงานตลอดเวลา

ด้านความรู้สึกลทางลบ เฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$, S.D = 0.84) โดยมีความสุขในความรู้สึกลทางลบในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรค เล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การรู้สึกไม่ติดต่อการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความพึงพอใจในชีวิต			
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์	4.17	0.71	มาก
ท่านคิดว่าชีวิตในปัจจุบันมีความสมบูรณ์แบบเหมือนอุดมคติในใจ	3.69	0.96	มาก
ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.70	0.94	มาก
ท่านมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้หรือช่วยเหลือผู้อื่น	4.26	0.70	มากที่สุด
ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไปจากเดิมที่เป็นอยู่	3.52	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.71	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน			
ตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	3.69	0.99	มาก
ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	4.18	0.78	มาก
ท่านทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพราะเชื่อว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อสังคม	4.31	0.67	มากที่สุด
ท่านมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.01	0.77	มาก
ท่านคิดว่าท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน	3.73	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.66	มาก

ตารางที่ 4.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้สึกด้านบวก			
ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกาย และพร้อมด้วยพลังใจที่จะทำงานตลอดเวลา	3.96	0.83	มาก
ท่านรักและเอาใจใส่ในงานที่ท่านทำ	4.30	0.61	มากที่สุด
ท่านรู้สึกดีกับกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันของการทำงาน	4.00	0.82	มาก
ท่านมักมองเห็นปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ	4.10	0.71	มาก
เมื่อมีงานด่วนที่ต้องทำล่วงเวลา หรือต้องทำหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีจะทำเพราะท่านคิดถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ	4.20	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.62	มาก
ความรู้สึกด้านลบ			
ท่านมักเบื่อหน่าย หรือหดหู่ใจกับการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือขาดความสามัคคีในการทำงาน	3.37	0.97	ปานกลาง
ท่านมักรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการทำงาน ที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	3.36	0.99	ปานกลาง
ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรค เล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป	3.44	0.93	ปานกลาง
ท่านมักรู้สึกไม่ดีกับการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.34	1.01	ปานกลาง
ท่านมักรู้สึกไม่ดีกับความเห็นแก่ตัว ไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.41	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	3.38	0.84	ปานกลาง

สรุปข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้สึกด้านบวกสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.62) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.66) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.71) และความรู้สึกด้านลบ ($\bar{X} = 3.38$, S.D = 0.84) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 สรุปข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.87	0.71	3
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.98	0.66	2
3. ความรู้สึกด้านบวก	4.11	0.62	1
4. ความรู้สึกด้านลบ	3.38	0.84	4
รวมเฉลี่ย	3.84	0.58	

3.2 ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สายงาน ตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะและภาระหนี้สิน พบว่า เพศหญิง มีความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.57) อายุ 41 - 50 ปี มีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.59) สถานภาพสมรสมีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.63) ระดับการศึกษาที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) บุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าสายสนับสนุน โดยสายวิชาการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.56) ตำแหน่งที่มีความสุขในการทำงานสูงสุดคือ ลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) หน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีมีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.47) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54) บุคลากรที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 2 คน มีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.62) และบุคลากรที่มีภาระหนี้สินมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีภาระหนี้สิน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.57) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพศ			
ชาย	3.81	0.62	มาก
หญิง	3.85	0.57	มาก
อายุ			
21 – 30 ปี	3.75	0.51	มาก
31 – 40 ปี	3.77	0.59	มาก
41 – 50 ปี	3.99	0.59	มาก
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	3.98	0.59	มาก
สถานภาพการสมรส			
โสด	3.85	0.55	มาก
สมรส	3.89	0.63	มาก
อื่นๆ	3.53	0.52	มาก
ระดับการศึกษาสูงสุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.00	0.00	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.82	0.60	มาก
ปริญญาโท	3.82	0.55	มาก
ปริญญาเอก	3.86	0.60	มาก
สายงาน			
วิชาการ	3.85	0.56	มาก
สนับสนุน	3.81	0.60	มาก
ตำแหน่ง			
ข้าราชการ	3.96	0.60	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.82	0.56	มาก
พนักงานราชการ	3.64	0.83	มาก
พนักงานโรงเรียนสาธิต	4.06	0.65	มาก
ลูกจ้างประจำ	4.20	0.75	มาก

ตารางที่ 4.6 ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะครุศาสตร์	3.93	0.63	มาก
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.78	0.52	มาก
คณะวิทยาการจัดการ	3.90	0.55	มาก
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.75	0.54	มาก
คณะพยาบาลศาสตร์	3.71	0.50	มาก
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	4.06	0.65	มาก
สำนักงานอธิการบดี	3.74	0.58	มาก
สถาบันวิจัย	4.42	0.45	มากที่สุด
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3.77	0.03	มาก
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	5.00	0.00	มากที่สุด
สำนักคอมพิวเตอร์	3.42	0.24	มาก
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.65	0.55	มาก
สถาบันภาษา	3.65	0.16	มาก
งานประกันคุณภาพ	3.47	0.74	มาก
สำนักงานบัณฑิตศึกษา	3.55	0.70	มาก
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.65	0.70	มาก
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
10,001 – 20,000 บาท	3.66	0.84	มาก
20,001 – 30,000 บาท	3.83	0.57	มาก
30,001 – 40,000 บาท	3.87	0.55	มาก
40,001 – 50,000 บาท	3.95	0.47	มาก
50,000 บาทขึ้นไป	3.67	0.53	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
ไม่เกิน 3 ปี	3.73	0.80	มาก
3 – 6 ปี	3.80	0.52	มาก
7 – 9 ปี	3.65	0.52	มาก
10 ปีขึ้นไป	3.99	0.54	มาก

ตารางที่ 4.6 ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ			
ไม่มี	3.81	0.54	มาก
1 คน	3.92	0.59	มาก
2 คน	4.00	0.62	มาก
ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	3.64	0.61	มาก
ภาระหนี้สิน			
มีภาระหนี้สิน	3.84	0.54	มาก
ไม่มีภาระหนี้สิน	3.83	0.59	มาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ระหว่าง .32 - .72 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

(n = 270)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน	ด้านความผูกพันใน หน่วยงาน	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	ด้านรายได้และ สวัสดิการ	ด้านหลักความสมดุล ของการใช้ชีวิตและการทำงาน	ความสุขในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	1.00								
ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน	.49**	1.00							
ด้านความผูกพันในหน่วยงาน	.54**	.60**	1.00						
ด้านการทำงานเป็นทีม	.54**	.56**	.72**	1.00					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.53**	.67**	.63**	.72**	1.00				
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	.63**	.54**	.50**	.53**	.539**	1.00			
ด้านรายได้และสวัสดิการ	.62**	.54**	.58**	.62**	.66**	.64**	1.00		
ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน	.52**	.32**	.51**	.60**	.52**	.50**	.64**	1.00	
ความสุขในการทำงาน	.51**	.50**	.65**	.54**	.57**	.61**	.65**	.60**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจำนวน 5 ด้านที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งได้แก่ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	55.65	11.13	79.65*	.00
Residual	264	36.89	0.14		
Total	269	92.54			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	B	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.14	0.14		8.14*	0.00
ด้านความผูกพันในหน่วยงาน(X ₁)	0.34	0.05	0.39	6.73*	0.00
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ(X ₂)	0.19	0.04	0.24	4.71*	0.00
ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน(X ₃)	0.14	0.03	0.22	4.21*	0.00
ด้านรายได้และสวัสดิการ(X ₄)	0.14	0.04	0.19	3.21*	0.01
ด้านการทำงานเป็นทีม(X ₅)	-0.10	0.04	-0.14	-2.24*	0.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.60 R² = 0.59 S.E.E = 0.37

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ความผูกพันในหน่วยงาน (X₁) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₂) หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน (X₃) รายได้และสวัสดิการ (X₄) และการทำงานเป็นทีม (X₅) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำงาน (R²) มีค่าเท่ากับ 0.59 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันในหน่วยงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 59.40

จากการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$Y = 1.14 + 0.34 (X_1) + 0.19 (X_2) + 0.14 (X_3) + 0.14 (X_4) - 0.10 (X_5)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.39 (Z_1) + 0.24 (Z_2) + 0.22 (Z_3) + 0.19 (Z_4) - 0.14 (Z_5)$$

ส่วนที่ 5 ประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม

1.ด้านสวัสดิการ

- เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในรูปแบบประกันสุขภาพที่ดีกว่าประกันสังคม เพื่อเพิ่มทางเลือกในการเข้ารับการรักษา

- เพิ่มสวัสดิการการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา บุตร
- ควรมีสวัสดิการสำหรับบุคลากรมากกว่าที่เป็นอยู่
- ควรมีโบนัสหรือรางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน

2.การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

- ลดความเอารัดเอาเปรียบกันภายในสาขา การเลือกประธานสาขาควรมาจากมติที่ประชุม คณะและมหาวิทยาลัยร่วมด้วย การดำรงตำแหน่งประธานสาขาควรมีวาระชัดเจน เมื่อครบวาระควรมี การเลือกตั้งใหม่ที่ต้องแจ้ง/รายงานแก่คณะและมหาวิทยาลัยทราบ

- ผู้บริหารในหน่วยงานใช้งานบุคลากรไม่ตรงกับความสามารถ เพราะอาศัยจากการควบคุม ง่าย ระบบพรรคพวก ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีคุณภาพ

3.ความก้าวหน้าในการทำงาน

- มหาวิทยาลัยควรมีเกณฑ์พิจารณาผลการทำงานของอาจารย์และบุคลากรที่ชัดเจน

- การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงานควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ โดยเฉพาะของสายสนับสนุน

4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ไม่อนุญาตให้สูบบุหรี่ในอาคาร เพราะอากาศไม่ถ่ายเท
- ดูแลเรื่องการใช้ห้องน้ำของนักศึกษา
- เพิ่มที่จอดรถยนต์สำหรับบุคลากร ในทุกพื้นที่การทำงาน
- จัดการเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในที่ทำงานให้ดีกว่านี้
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแม่บ้าน ในเรื่องความสะอาด รวมทั้งการทำงานนอกเวลา

5.กระบวนการทำงาน

- ลดงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานภายใน เช่น การขอเอกสารเรื่องเดียวกันแต่คนละ แบบฟอร์ม เป็นต้น

- การใช้ระบบเทคโนโลยีในการเผยแพร่และค้นหาข้อมูล เช่น อัปเดตข้อมูลที่หน่วยงานอื่น
ต้องใช้ลงบนเว็บไซต์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลพัฒนาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรียงตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 59.40

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $S.D = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกล้นด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ

3. เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2561 กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2560 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2561 บุคลากรมีความสุขสูงกว่า 0.08 (3.84 – 3.76)

อภิปรายผล

การอภิปรายผล ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจำนวน 5 ด้านที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งได้แก่ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในด้านความผูกพันในหน่วยงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการส่งผลต่อความสุขมากที่สุด แสดงว่าบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และความผูกพันในการทำงานสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกสงบ ทั้งนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องความกระตือรือร้น ความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ การรู้สึกดีต่อกิจกรรมต่างๆที่ทำในแต่ละวัน และมีความยินดีคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: 104-105) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และ

ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ขณะที่ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านความรู้สึกทางลบ อยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานบางด้านอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดในงานได้ เช่น ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับเวลาและความสามารถ รู้สึกไม่ดีต่อการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานหรือการเร่งรัดผลสำเร็จของงานมากเกินไป รวมไปถึง ความขัดแย้งในการทำงาน นำไปสู่การขาดความสามัคคีในการทำงาน การทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ และการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กร เช่นเดียวกับ Dubrin (1994: 179) ที่สรุปจากงานวิจัยหลายชิ้นโดยกล่าวว่าบุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่าย และเป็นกั่วงวลต่อการทำงาน ซึ่งความเครียดในงานส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยอาจมีการจัดทำแบบสำรวจหรือแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการหรือการนำเสนอผู้บริหารในการจัดทำนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป เช่น แบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน การเก็บข้อมูลจากพนักงานลาออก (Exit Interview) การสำรวจข้อมูลค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนขององค์กรอื่นในบริเวณใกล้เคียงและธุรกิจเดียวกันโดยลักษณะข้อมูลที่เก็บควรเป็นเชิงลึกเพื่อนำมาปรับใช้มากกว่าการสำรวจเพียงให้รู้และไม่มีการดำเนินการ และควรจัดทำอย่างสม่ำเสมอ เพราะสังคมมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปรับปรุง พัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรรักษามาตรฐานการให้ความสำคัญต่อพนักงานให้คงอยู่ต่อไป รวมทั้งควรพัฒนาเพิ่มเติมในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งยังสามารถเพิ่มความสุขในการทำงานได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการอธิบายระดับความสุขในการทำงานให้ได้มากขึ้น เช่น หนี้สินของบุคลากร จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านอื่นๆ

2.2 ควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุและค้นหาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แท้จริง ซึ่งการศึกษาเชิงปริมาณนั้นไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยอาจจะลงพื้นที่ไปสังเกตบุคลากรในองค์กร การใช้วิธีสนทนากลุ่ม หรืออาจสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยต่างๆ รวมถึงสาเหตุของความสุขที่เกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนที่มีขนาดและลักษณะการให้ดำเนินการที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากการวิจัยนี้ทำการศึกษาที่มหาวิทยาลัยในภาครัฐที่มีข้อกำหนดและข้อจำกัดในการดำเนินงานและพัฒนาค่อนข้างมาก การศึกษาในหน่วยงานเอกชนจะมีส่วนช่วยในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษรา จามะรี. (2553). การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2550). พลวัตสุขภาพกับการพึ่งพาตนเอง ภาคชนบท. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2545). คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2545). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วท.ม. นครปฐม: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ
- พระธรรมปิฎก. (2547). เพื่อชีวิตที่ดี. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถานบันสื่อธรรม.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2550). ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2551). **ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รายงานวิจัยสถาบัน. (2560). **เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.** กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. (2550). **ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข=Happiness : Lessons from a New Science.** กรุงเทพฯ : ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- รังสรรค์ ภิรมย์. (2552). **การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สดใส ชันดีวรพงษ์. (2551). **คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด ความสุข.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สวนเงินมีมา
- สมศรี ศิริขวัญชัย. (2548). **กระบวนการสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตโดยการมีส่วนร่วม.** นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554).** กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา อินต๊ะโตด. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Dubrin, Andrew J. (1994). **Applying Psychology Individual & Organizational Effectiveness.** 4 th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Greenberg, C.; Baker, D. and Hemmingway, C. (2006). **What Happy Companies Know: How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better.** Retrieved August 20, 2009 from <http://vig.pearsoned.co.uk/catalog/academic/product/>

Heylighen, F. (1999). **Happiness.** Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>.

Kall, R. (2004). **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: At Work in Business.**(Online). Available from http://www.futurehealth.org/Positive_Experience_Work_Business.htm

Layard R. (2005). **Happiness: Lessons from a new science.** New York: The Penguin.

Manion, J. (2003). **Joy at Work : Creating a Positive Workplace.** Journal of Nursing Administration 33(12) : 652-655.

Robert, L. (2005). **The myth of job happiness.,** from <http://www.proquest.umi.com.html>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี โทร. 0 3426 1049 ต่อ 3530

ที่ กผ. 449/2561

วันที่ 29 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตสำรวจข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปี 2561

เรียน คณบดี ศูนย์ สำนัก สถาบัน และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมพ.ศ. 2562 - 2566 ได้กำหนดตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดที่ 4.4 ความสุขในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีเสถียรภาพ และบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล นั้น

ข้อเท็จจริง

ด้วยกองนโยบายและแผนได้รับมอบจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กองนโยบายและแผนจึงขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลหน่วยงานด้วยแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ.2561 โดยเจ้าหน้าที่กองนโยบายและแผน ระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม 2561 - 7 กันยายน 2561

ประเด็นพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นางศิริพร โรจน์พิทักษ์กุล)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

29 ส.ค. 61 เวลา 19:29:42 Non-PKI Server Sign
Signature Code : QgA3A-EUAOA-BEAEM-AMgA3

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง

“ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปี 2561”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยแบบสอบถามนี้มีข้อความให้ท่านพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกอย่างไร

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และตรงความเป็นจริงมากที่สุดให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

4. ข้อมูลที่ได้นี้กองนโยบายและแผนจะเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบทุกข้อจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งคืนแบบสอบถามฉบับนี้ที่กล่องรับแบบสอบถาม ณ หน่วยงานต้นสังกัด (กรณีที่ท่านสังกัดคณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียนสาธิตฯ) หรือตู้รับจดหมายช่องของกองนโยบายและแผน ห้องธุรการ ชั้น 2 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ (กรณีที่ท่านสังกัดหน่วยงานอื่นๆ) ภายในวันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2561

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

กองนโยบายและแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความจริงที่สุดของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () 21 – 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส () โสด () สมรส () อื่นๆ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
5. สายงาน () วิชาการ () สนับสนุน
6. ตำแหน่ง () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
() พนักงานราชการ () พนักงานโรงเรียนสาธิต
() ลูกจ้างประจำ () อื่นๆ ระบุ.....
7. หน่วยงานต้นสังกัด () คณะครุศาสตร์ () คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
() คณะวิทยาการจัดการ () คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
() คณะพยาบาลศาสตร์ () โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
() สำนักงานอธิการบดี () สถาบันวิจัยและพัฒนา
() สำนักศิลปะและวัฒนธรรม () สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
() สำนักคอมพิวเตอร์ () สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
() สถาบันภาษา () งานประกันคุณภาพ
() สำนักงานบัณฑิตศึกษา () หน่วยตรวจสอบภายใน
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
() 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
() 40,001 – 50,000 บาท () 50,000 บาทขึ้นไป
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ไม่เกิน 3 ปี () 3 – 6 ปี
() 7 – 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
10. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ () ไม่มี () 1 คน
() 2 คน () ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป
11. ภาระหนี้สิน () มีภาระหนี้สิน () ไม่มีภาระหนี้สิน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
1.	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอต่อการทำงาน					
2.	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเอื้อต่อการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เสมอ					
3.	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา อย่างเหมาะสม					
4.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ					
5.	องค์กรของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
ด้านผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน						
6.	ผู้บังคับบัญชาดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน					
8.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใสได้					
9.	ผู้บังคับบัญชามีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
10.	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความผูกพันในหน่วยงาน						
11.	ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
12.	ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าหรือมีความหมายต่อองค์กร					
13.	ท่านรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ท่านได้รับความสำคัญ/การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
15.	ท่านมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีที่สุด					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
16.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน เป้าหมาย และกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ					
17.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี					
18.	หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้					
19.	บุคลากรในหน่วยงานพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น					
20.	บุคลากรแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพอย่างเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
22.	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้เพื่อการดำรงชีพได้					
23.	เกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงาน มีความยุติธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน					
24.	หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน					
25.	ท่านเป็นที่ยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี หรือประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ						
26.	การเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ มีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย					
27.	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
28.	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานมีความพร้อมในการใช้งานและมีเสถียรภาพเพียงพอ					
29.	ข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานของท่านได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม					
30.	หน่วยงานของท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น ไฟดับ ไวรัส ระบบขัดข้อง					
ด้านรายได้และสวัสดิการ						
31.	เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน					
32.	เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
33.	สวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับเพียงพอ และมีความเหมาะสม					
34.	เงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน					
35.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม					
ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน						
36.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง					
37.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
38.	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
39.	การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจอื่น เช่น การศึกษาต่อ งานอดิเรก อาสาสมัคร การสัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์					
40.	ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ในช่วงวันหยุด					

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจในชีวิต						
1.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์					
2.	ท่านคิดว่าชีวิตในปัจจุบันมีความสมบูรณ์แบบเหมือนอุดมคติในใจ					
3.	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
4.	ท่านมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้หรือช่วยเหลือผู้อื่น					
5.	ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไปจากเดิมที่เป็นอยู่					
ด้านความพึงพอใจในงาน						
6.	ตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านทำอยู่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
7.	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
8.	ท่านทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพราะเชื่อว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อสังคม					
9.	ท่านมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
10.	ท่านคิดว่าท่านมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตทำงาน					
ความรู้สึกด้านบวก						
11.	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกาย และพร้อมด้วยพลังใจที่จะทำงานตลอดเวลา					
12.	ท่านรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ					
13.	ท่านรู้สึกดีกับกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันของการทำงาน					
14.	ท่านมักมองเห็นปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ					
15.	เมื่อมีงานด่วนที่ต้องทำล่วงเวลา หรือต้องทำหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีจะทำเพราะท่านคิดถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้สึกด้านลบ						
16.	ท่านมักเบื่อหน่าย หรือหดหูใจกับการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือขาดความสามัคคีในการทำงาน					
17.	ท่านมักรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงาน ที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด					
18.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรค เล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป					
19.	ท่านมักรู้สึกไม่ดีกับการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					
20.	ท่านมักรู้สึกไม่ดีกับความเห็นแก่ตัว ไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

✘ โปรดตรวจสอบว่าท่านได้ตอบข้อคำถามครบทุกข้อ ✘

✘ ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ✘