

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**FACTORS AFFECTING HAPPINESS IN PERSONNEL WORKING
AT FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI (RMUTT)**

นฤมล แสงผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

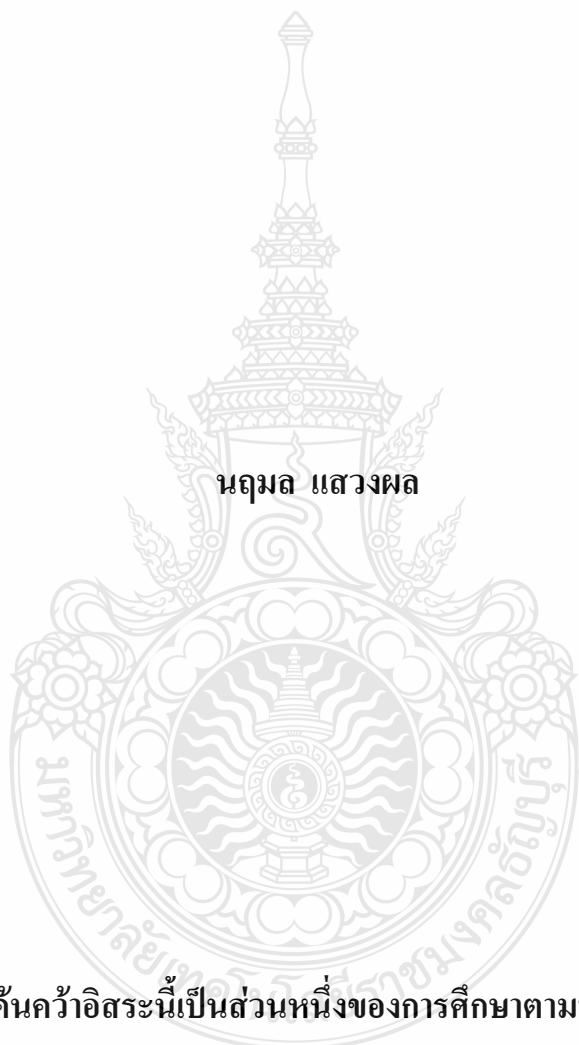
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



นฤมล แสงผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty
of Business Administration, Rajamangala University of
Technology Thanyaburi (RMUTT)

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนฤมล แสงวงผล

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปรี อยู่เย็น)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนฤมล แสงผล
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความสะดวกหรือร้อนในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

Independent Study Title	Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT)
Name-Surname	Miss Narumon Sawaengphol
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Surang Thepsiri
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to identify the personal factors affecting happiness in personnel working of staff members who have been working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT) and to study the relationship between these factors and the happiness in personnel working of staff members at Faculty of Business Administration, RMUTT.

The samples consisted of 128 participants who were staff members of Faculty of Business Administration, RMUTT while data collection was done by using the questionnaire. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Standard Deviation, the Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD), and Pearson Correlation Coefficient.

The results of this study revealed that the majority of the participants were female with an average age ranging from 30 to 40 years old, and marital status was married. The level of education was mostly Master's degree. Besides, monthly income was approximately between 10,001 to 20,000 Baht, and the working experience was between 5 to 10 years. These participants worked in academic area and were mostly government officers. The results showed that an overall opinion of staff members on the factors affecting happiness in personnel working was at high level. These factors were ranked in descending order as work passion, success, being accepted, and connection. These participants also had opinions on the happiness in personnel working at high level, which could be ranked in descending order as satisfaction, enthusiasm, and enjoyment. Moreover, the results indicated that different genders, ages, marital statuses, monthly incomes, and working experiences indifferently affected the happiness in personnel working. In contrast, different levels of education, fields of work, and types of personnel affected the happiness in personnel working in different ways. Furthermore, the factors affecting the happiness in personnel working, which included connection, work passion, success, being accepted, were positively related to the happiness in personnel working.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฉัตรปารี อยู่เย็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สิ่งสำคัญที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้มีพระคุณสูงสุด ที่ให้การสนับสนุนในทุกเรื่อง เป็นกำลังใจและคอยห่วงใยเสมอมา และขอขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท ที่ให้การช่วยเหลือและกำลังใจ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังความดี ขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ตลอดจนคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ หากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อบกพร่องไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาค้นคว้ากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

นฤมล แสงผล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	7
2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	35
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	72
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	79
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	80
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	94



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	35
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	35
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ	36
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	36
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	36
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำแนกตาม ระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	37
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	38
4.8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร	38
4.9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	39
4.10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความรักในงาน.....	40
4.11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความสำเร็จในงาน	41
4.12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	42
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน โดยภาพรวม	43
4.14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุข ในการทำงาน จำแนกตามด้านความรื่นรมย์ในงาน	43
4.15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุข ในการทำงาน จำแนกตามด้านความพึงพอใจในงาน	44
4.16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุข ในการทำงาน จำแนกตามด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	45
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานโดยภาพรวม.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	46
4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	47
4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ.....	49
4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	50
4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	51
4.23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	52
4.24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	52
4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	54
4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	55
4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ	56
4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	59
4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	60
4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	61
4.32 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	62
4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	63
4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน	64
4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน	66
4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	67
4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานโดยรวม	69
4.38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	70
4.39 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	71

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1	แสดงโครงสร้างคณะกรรมการธุรกิจ	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ในยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาฯ ซึ่งมีความสุข เป็นเป้าหมายหลัก ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่มาจากการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่ายุ่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุข จากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)

จากการศึกษาในอดีตนับตั้งแต่ Hawthorn studies ที่ Western electric เมืองชิคาโก ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มาจนถึงปัจจุบันซึ่งมีผลการศึกษา สํารวจและวิจัยของหลายสถาบัน เช่น การสำรวจของเอแบคโพลล์ ระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551 เรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ล้วนสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ อีกที่อาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ดังนั้นในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษาของคณะบริหารธุรกิจซึ่งเป็นคณะที่ศึกษาอยู่ คณะบริหารธุรกิจเป็นคณะที่มีขนาดใหญ่ มีปริมาณนักศึกษา 6,990 คน (รายงานคณะบริหารธุรกิจสรุปยอดนักศึกษาปีการศึกษา 2552) ดังนั้นบุคลากรในคณะย่อมต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย จากรายงานข้อมูลบุคลากร กองบริหารงานบุคคลพบว่า ในปี 2553 คณะบริหารธุรกิจมีบุคลากร 148 คน ปี 2554 มีบุคลากร 152 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งการคงอยู่และเพิ่มมากขึ้นของบุคลากรนี้เอง จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 152 คน (กองบริหารงานบุคคล รายงานข้อมูลบุคลากร, 2554) ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

2. ระยะเวลาทำการค้นคว้าอิสระ เริ่มตั้งแต่ ธันวาคม 2554 - มีนาคม 2555

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น หรืออิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ตัวแปรต้นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร

1.2 ตัวแปรต้นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ความรู้ในรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว ในสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ 4 ปัจจัยดังนี้

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พுகุศลกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังให้คำปรึกษาเปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นระหว่างกันได้ มีสัมพันธภาพดีต่อกัน

ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

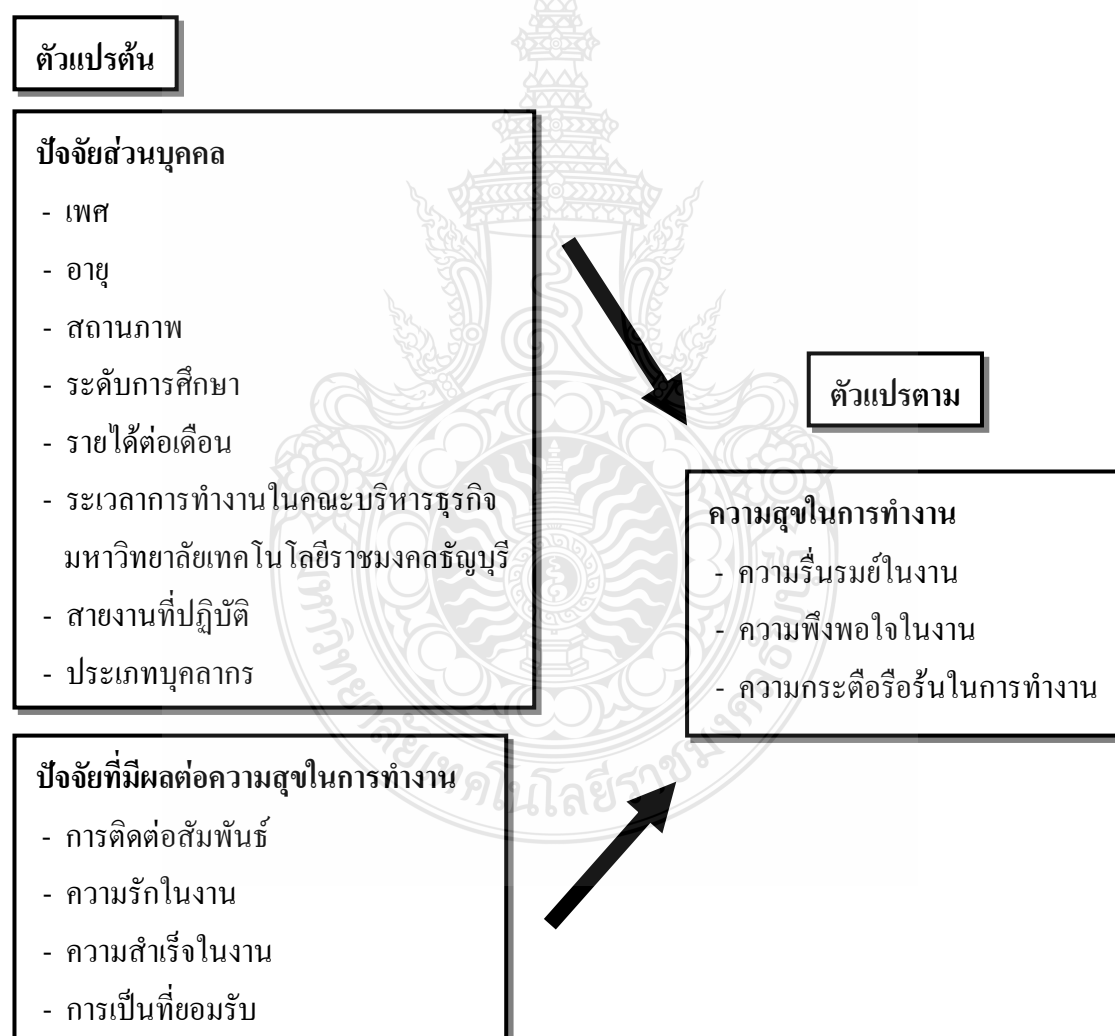
ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรู้ในรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้คณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554) ได้กล่าวถึงสุขตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้นิยามไว้ว่า "น. ความสบายกายสบายใจ..." สุขคือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย หรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลิน หรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายของสุขว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

วินโฮเฟิน (1997 อ้างใน คัดนางค์ มณีศรี) นิยามความสุขไว้ว่า คือการประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง ซึ่งคนที่มีความสุข เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตัวเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง ชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่ขึ้นลงง่ายไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย และมักหวังว่าตนเองจะได้พบเจอสิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต

Manion (2003 อ้างใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกเมื่อได้ปฏิบัติงาน ประารถนาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากปัจจัยองค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายจะต้องการเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะกายสภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก ถ้าทำได้ตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากงาน อาจมาจากการนิเทศงานที่ไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่างของแสง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งในด้านนี้ ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ

11. สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติ จากผู้อื่น มีความจริงต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

13. การสื่อสาร ที่มีทั้งแบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูด ต้องพูดเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน กระจายเตือนความจำ เป็นต้น การติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน งานมีความราบรื่นมากขึ้น

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตัวเองทั้งความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

Warr (1990 อ้างใน พรรณีภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์

ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรู้ในในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรู้ในในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จรรยา ดาสา (2552) กล่าวว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างมีความสุขราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำการได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่

1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. งานที่ทำมีความสุข
3. เจ้านายที่ดี
4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance)
5. งานมีความหลากหลาย
6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่
7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น
8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม
9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้
10. เงินเดือนดี

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มีดังนี้

1. ตัวเนื้องาน งานมีความท้าทายอยู่ในเนื้องานหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพหรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่
2. วัฒนธรรมการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ ได้มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) หรือไม่
3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีเพียงใด

บุญเทือง โปธิ์เจริญ (2551) กล่าวว่า คนที่มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่า คนทั่วไปเมื่อได้ทำงานที่ตนพอใจ มีผลตอบแทนสูง หรือได้ทำงานให้คนที่รัก ก็จะกระตือรือร้นที่จะทำ และทำงานนั้นได้ดี แต่ถ้าเป็นงานที่ไม่ชอบ งานซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่ถนัด หรือไม่เห็นด้วยกับนโยบาย ก็จะทำงานอย่างไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำ ผลงานอาจไม่สำเร็จหรือล่าช้า

Diener (2003 อ้างใน ปิยอร สีระเดิมพงษ์, 2552) กล่าวว่า ความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ตามแนวคิดของ Diener อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่นความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ด้านบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ ธรรมชาติ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งหวังในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและได้ผลงานออกมาดี

1.2 การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตัวเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

1.3 ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน นั่นคือทั้งผู้บริหารและสมาชิกนั้นเข้าใจกันดี ไม่บังคับขู่เข็ญ ไม่ลำบากรใจ ทุกคนช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะมีความสุข

วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน
2. มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัด
3. ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน
4. การยอมรับสมาชิกด้วยการสร้างสัมพันธ์แบบพี่น้องแบบเพื่อน
5. ให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสม

6. จัดสวัสดิการที่ดี เหมาะสม
7. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ติดต่อกัมพันธภาพปะสังสรรค้อย่างสม่ำเสมอ
สำหรับสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ
 1. งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
 2. มีการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
 3. มีความสุขใจกับงานที่ทำ
 4. มีความเร่ร็ดและรับผิดชอบในงาน
 5. ได้ผลตอบแทนคือความก้าวหน้าในงาน
2. บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นั้นมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี

2.1 สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุข ใจอยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจ และเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

2.2 ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศ ในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ดีว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้

2.2.1 มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2.2.2 มีความต่อเนื่อง คือ งานที่ต้องไม่ขาดช่วง มีความต่อเนื่อง มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

2.2.3 มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลรู้สึกว่าการจะช่วยทำให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต อีกทั้งได้รับความเป็นธรรมในงานที่ทำ

2.3 เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือความขัดแย้ง อย่างชัดเจน ซึ่งการสร้างบรรยากาศนั้นมีวิธี ดังนี้

- การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน
- การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่
- การเยี่ยมชมครอบครัว
- การสัมมนาหรือประชุม
- มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- การสรุปผลงาน

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงาน มีความสุข การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว ในหน่วยงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องทุนแรง คือ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยในการผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าทุกชนิด

3.2 เครื่องอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น วิทยุมือถือ โทรศัพท์ รถจักรยานยนต์

3.3 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ คือ มีเอกสารแบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ มุมหนังสือ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ เช่น มีห้องน้ำสะอาดมีที่พักผ่อน ที่บริการน้ำดื่มที่จำเป็น สถานที่จอดรถ เป็นต้น

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

ยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ในการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน จึงมีความสำคัญยิ่งต่องานอาชีพของตน ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข และประสบความสำเร็จด้วยดี โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

4.1 รับทราบข่าวสารจากสื่อสารมวลชนทุกชนิด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร และเครื่องมือโทรคมนาคมอื่น ๆ

4.2 รับทราบข่าวสารข้อมูลจากแหล่งข่าว หมายถึง การหาข่าวด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องหรือแต่ละพื้นที่ ก็จะเป็นการได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด มีประโยชน์มากสำหรับงานอาชีพของตน

4.3 การรับทราบข่าวสารข้อมูลในกลุ่มอาชีพ เช่น จากสมาคม ชมรมสหกรณ์ ตลาดหลักทรัพย์ จะมีประโยชน์สำหรับการรับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวที่ทันสมัยในงานอาชีพเดียวกันทั้งยังสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัจจุบันและอนาคตได้

4.4 การรับทราบข่าวสารจากการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาดูงาน ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในอาชีพของตนเพราะจะได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.5 การรับทราบข่าวสารข้อมูลจากหน่วยงานของทางราชการ ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะรัฐบาลจะพยายามส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวก็จะตั้งหน่วยงานส่งเสริมงานอาชีพ ตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ครอบคลุมทุกอาชีพ

บรรยากาศในองค์กร

Gibson et al (2000 อ้างใน ลลิลธร วรรณานนท์, 2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจรับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Litwin and Stringer (1968 อ้างใน ลลิลธร วรรณานนท์, 2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

กาญจนา (2543 อ้างใน ปิยะดา ศรีประทุม, 2548) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้หรือเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ และมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศในองค์กร หรือ Organizational Climate บรรยากาศ (Climate) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศ ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร นั่นคือถ้าผู้บริหารสามารถที่จะดูแลบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบได้กับวันที่อากาศดี ท้องฟ้าปลอดโปร่ง ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดี ก็จะทำให้ไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน เปรียบได้กับวันที่อากาศไม่ดี ฟ้ามีดครึ้ม บุคลากรก็อยากหลบฝนพักผ่อน ไม่อยากทำงานนั่นเอง

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร

Likert และ Likert (1976 อ้างใน ปิยะดา ศรประทุม, 2548) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปในองค์กร ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. การมีอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการบังคับหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือทำตาม รวมทั้งมีอำนาจที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และมีการจัดสรรเครื่องมือ ตลอดจนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายในการกระตุ้นให้พนักงานขยันทำงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Altman (2000 อ้างใน ทลิลธร มะระกานนท์, 2550) ได้เสนอแนวคิดที่กำหนดคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานนั้นที่มีต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของบทบาทที่บุคคลนั้นได้รับ มีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ บทบาทหน้าที่ของตนต้องไม่ขัดแย้งกัน ต้องไม่มีบทบาทมากเกินไป

3. ลักษณะขององค์กร ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะ ผลิตรายใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร

4. ลักษณะของผู้นำ เช่น คุณสมบัตินี้ของผู้นำ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. ลักษณะของกลุ่มงาน เช่น ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานใหม่เข้าทีม

ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลถึงบรรยากาศในองค์กรที่สามารถควบคุมและบริหารได้ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งไม่ได้หมายถึง โครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่พิจารณาว่าบุคลากรรู้สึกมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ จะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานมีความชัดเจน แต่จะต่ำถ้าบุคลากรรู้สึกสับสนในงานที่ต้องทำ การตัดสินใจไม่แน่ชัดว่าผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบ

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึงการที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้ามาตรฐานสูงแสดงว่าพนักงานจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบงานด้วยตนเอง ได้อย่างอิสระหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้านายตัวเอง ถ้าความรับผิดชอบสูงแสดงว่ารู้สึกว่างค์กรให้การสนับสนุนให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำแสดงว่าการยอมรับการตัดสินใจด้วยตนเองอยู่ในระดับต่ำ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) พนักงานมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับการยอมรับสูงแสดงว่าพนักงานในองค์กรรู้สึกว่ามี ความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ แต่เมื่อไหร่ที่พนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ทำไป จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานในอนาคตต่อไป ซึ่งผลตอบแทนนั้นไม่ได้หมายถึงเรื่องเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

5. ด้านการสนับสนุน (Support) สะท้อนถึงความรู้สึกที่ไว้วางใจเชื่อใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม ระดับการสนับสนุนจะสูง ถ้าพนักงานนั้นรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะของ ทีมงาน และรู้สึกว่า จะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

6. ด้านความมุ่งมั่น Commitment สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับความมุ่งมั่นที่สูงแสดงว่าบุคลากร มีความรักดีต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรที่สามารถควบคุมและบริหารได้

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Practices) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารที่บุคลากรรับรู้

2. การจัดการภายในองค์กร (Organizational Arrangements) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมา โดยครอบคลุมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายใน ทั้งในเรื่องการออกแบบงาน การให้ผลตอบแทนรางวัล นโยบายและวิธีในการทำงาน ที่กำหนดเป็นมาตรฐาน รวมถึงสถานที่และทำเลของการทำงาน

3. กลยุทธ์ (Strategy) บรรยากาศในการทำงาน จะได้รับผลกระทบจากกลยุทธ์องค์กร ถ้ากลยุทธ์ชัดเจนจะสามารถสื่อสารให้พนักงานรับทราบในกลยุทธ์นั้น ในทางกลับกันถ้าขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนก็จะส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงาน

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2518

- พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 และประกาศใช้เป็นครั้งแรกโดยรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี รุ่นแรก พ.ศ. 2518 โดยเปิดรับนักศึกษา 4 ภาควิชา ธุรกิจศึกษาและสัมพันธ์ การตลาด การบัญชี และการจัดการ

โดยมีคณบดี คนแรกได้แก่ ศาสตราจารย์ธรรมนุญ อัครพานิช

และหัวหน้าภาคแต่ละภาค ดังต่อไปนี้

ภาควิชาธุรกิจศึกษาและสัมพันธ์ รองศาสตราจารย์ อำนวย แสงจันทร์

ภาควิชาการตลาด รองศาสตราจารย์ ประภาศรี อมรสิน

ภาควิชาการบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคริตณ์ จันทโนทก

ภาควิชาและการจัดการ นายพิเศษ วัฒนวิฑูกร

พ.ศ. 2519

- เปิดทำการสอนใน ภาควิชาสารสนเทศขึ้น เป็นปีแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรทางด้านสารสนเทศ และเทคโนโลยีทางด้านนี้ออกสู่ตลาดและตั้งคณบดี หัวหน้าภาควิชาคนแรก ได้แก่ นายพร ธีราธร

พ.ศ. 2522

- ได้รับงบประมาณให้ทำการสร้างสำนักงานอธิการบดีของวิทยาลัยขึ้นภายในพื้นที่ของวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ เป็นอาคาร 8 ชั้น และต่อมาใช้เป็นสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนของคณะบริหารธุรกิจ เป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2527

- ได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันฯ ได้มีนโยบายในการจัดสร้างศูนย์กลางการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีที่ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ชื่อเรียกว่า ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือเรียกย่อ ๆ ว่า สรม. ส่วนคณะบริหารธุรกิจที่อาคาร 8 ชั้น ถนนวิภาวดีรังสิต ภายในวิทยาเขตจักรพงษ์ ภูวนารถยังคงจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี 5 ภาควิชา ได้แก่ ศึกษาศาสตร์ การตลาด การบัญชี การจัดการ และระบบสารสนเทศ (ประมวลผลข้อมูล)

พ.ศ. 2533

- คณะบริหารธุรกิจ เล็งเห็นความต้องการของบุคลากรประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการพัฒนาคุณวุฒิและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน จัดให้มีโครงการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ภาคสมทบ จัดการเรียนการสอนในเวลา 18.00-20.30 น. เป็นครั้งแรก หรือเรียกว่า “ภาคสมทบ” ใช้เวลาในช่วงเย็นของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ใน การจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คณะใช้อาคารเรียน ๘ ชั้นของคณะที่ตั้งอยู่ที่ ถ.วิภาวดีรังสิต ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถในการจัดการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนตามโครงการพัฒนาบุคลากรประจำการได้จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถทางด้านธุรกิจและเทคโนโลยีให้กับบุคลากรประจำการของทั้งภาครัฐและเอกชน

พ.ศ. 2535

- มีการย้ายการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์การเรียนการสอน คณาจารย์ และการบริหารงานของ คณะบริหารธุรกิจ ที่ตั้งอยู่ในบริเวณวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ มายังคณะบริหารธุรกิจ ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี คลองหก เต็มรูปแบบ โดยใช้อาคาร 1 อาคาร 2 และอาคาร 3 จัดการเรียนการสอนในเวลาราชการ

- และยังคงจัดการเรียนการสอนภาคสมทบ ในเวลา 18.00-20.30 น ณ อาคาร 8 ชั้นในบริเวณวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ

พ.ศ. 2538

- คณะบริหารธุรกิจได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาเพิ่มในหลักสูตร 4 ปีที่รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และ นักศึกษาที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้ามาเป็นนักศึกษาโดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อของสถาบันฯ ภาควิชาที่ รับนักศึกษาในหลักสูตร 4 ปีเพียง 3 ภาควิชาได้แก่ ภาควิชาการตลาด ภาควิชาการบัญชี และภาควิชาระบบสารสนเทศ

พ.ศ. 2539

- คณะได้เปิดรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรี วิชาเอกการเงิน เพิ่มเติมอีก 1 สาขา

พ.ศ. 2540

- จัดการเรียนการสอนที่ คลองหก เพียงแห่งเดียว และยุติการเรียนการสอนที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ ถนนวิภาวดีรังสิต นอกจากนี้แล้วในปีนี้ทางคณะได้มีการเปิดรับนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี รุ่นแรก รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ม.6 เพิ่มจากเดิมได้แก่ ภาควิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และภาควิชาการจัดการ

พ.ศ. 2541

- คณะเปิดรับนักศึกษาผ่านการคัดเลือกของทางทบวงมหาวิทยาลัย โดยระบบเอ็นทรานซ์

พ.ศ. 2542

- ดำเนินการจัดตั้งภาควิชาเพิ่มขึ้นอีก 2 ภาควิชาคือ ภาควิชาการเงิน และ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ โดยมีหัวหน้าภาควิชาคนแรก ได้แก่

ภาควิชาการเงิน รองศาสตราจารย์ วันเพ็ญ วสินารมณ

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุดใจ พูลพานิชย์กิจ

- จัดให้มีความร่วมมือกับโรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก ในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี 2 ปีต่อเนื่อง สาขาวิชาการบัญชี การตลาด การจัดการ และระบบสารสนเทศ

พ.ศ. 2545

- ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตเป็นครั้งแรก แบ่งเป็น 2 สาขาวิชาคือ ธุรกิจระหว่างประเทศ และภาษาอังกฤษธุรกิจ และเป็นจุดเริ่มต้นของบัณฑิตศึกษา

- อาคาร 4 สำเร็จ และย้ายเข้าใช้งานได้

พ.ศ. 2546

- ดำเนินการจัดตั้งภาควิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ แต่เดิมสังกัดอยู่กับภาควิชาการจัดการ หัวหน้าภาคคนแรก ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุดาพร กุณฑลบุตร

- ดำเนินการจัดตั้งโครงการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรนานาชาติ (IBBA International Program) ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ การตลาด ระบบสารสนเทศ และธุรกิจระหว่างประเทศ โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษา ต่อตามหลักสูตร 4 ปี

- Web Site ของคณะบริหารธุรกิจมีสองภาษา ได้แก่ ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ

- มีการลงนามความร่วมมือระหว่างประเทศ (Memorandum of Understanding) กับ มหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศเป็นครั้งแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัย Auckland University of Technology (AUT) New Zealand ประเทศนิวซีแลนด์ โดยมีการนำคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ เข้าฟังการบรรยายทางวิชาการด้านการบริหารธุรกิจ จากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย Auckland University of Technology ตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนดเมื่อสิ้นสุดการศึกษาแล้วคณาจารย์ได้รับประกาศนียบัตรรับรองจากมหาวิทยาลัย ฯ

พ.ศ. 2547

- มีความร่วมมือกับ Management Center of Innsbruck : University of Innsbruck ประเทศ ออสเตรีย

- มีการจัดทำ Journal Online ขึ้นเป็นครั้งแรก และ กำหนด RMUTT Global Business Review

พ.ศ. 2548

- ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโท นับเป็นคณะแรกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่ง ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทเต็มรูปแบบ นับตั้งแต่มีก่อตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ขอ อนุญาตนำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่คณะร่างขึ้นไปใช้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คารณิ พิมพ์ช่างทอง เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

- มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Edith Cowen เมือง Perth ประเทศออสเตรเลีย โดย มีการลงนามความร่วมมือในด้านต่าง ๆ (memorandum of understanding) และต่อมามีการนำคณาจารย์เข้า สัมมนา และมีการนำนักศึกษาระดับปริญญาโท เข้าศึกษาตามหลักสูตรพิเศษที่จัดขึ้นโดยเข้าฟังการ

บรรยายในชั้นเรียน และมีการนำชมสถานประกอบการธุรกิจของประเทศออสเตรเลียรวมทั้งกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเป็นเวลา 7 วัน โดยนักศึกษาได้รับประกาศนียบัตรรับรองการศึกษาวิชาโครงการระหว่างประเทศ ต่อมาได้รับอาจารย์จากคณะเข้าศึกษาปริญญาเอก 1 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภาพร นิลภรณ์กุล

- Web Site ของคณะบริหารธุรกิจ มี 3 ภาษาได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษและจีน

- มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย De Montfort สหราชอาณาจักร ในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเพื่อพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ทางมหาวิทยาลัยได้รับอาจารย์จากคณะเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ในชั้นแรก 1 ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุทธชัย เลิศวรปรัช และต่อมาเพิ่มอีก 1 คน ได้แก่ อาจารย์ กนกพร ชัยประสิทธิ์

พ.ศ. 2549

- คณะเริ่มดำเนินการขออนุมัติการจัดสร้างอาคารหลังใหม่ และได้รับอนุมัติงบประมาณแผ่นดินให้จัดสร้างได้ ดำเนินการก่อสร้าง ระหว่างอาคารของคณะศิลปกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ได้จ่ายเงินค่าออกแบบจำนวน 200,000 บาท

พ.ศ. 2551

- ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต จากสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับเป็นครั้งแรกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งหมดนับตั้งแต่มีการก่อตั้ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ. 2518

- เริ่มการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาเอก เริ่มดำเนินการรับสมัครได้ตั้งแต่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันชัย ประเสริฐศรี เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

พ.ศ. 2552

- เดือน มีนาคม มีการรับพระราชทานปริญญา โดยในครั้งนี้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมีผู้สำเร็จปริญญาโท เข้ารับปริญญามหาบัณฑิต นับเป็นครั้งแรกตั้งแต่มีการก่อตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีมหาบัณฑิตเข้ารับพระราชทานปริญญามหาบัณฑิต

- วันที่ 13 พฤษภาคม มีการประชุมคณะกรรมการคณะครั้งที่ 1 นับเป็นการประชุมครั้งแรก ตั้งแต่มีการก่อตั้งคณะบริหารธุรกิจ คณะกรรมการคณะชุดแรกได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร นายสถาพร โคธิรานุรักษ์ นายปฐม อินทโรคม นายสามารถ ดีพิจารณ์ รองศาสตราจารย์ ฐาปนีย์ สุทธิสนั่น นางสาว สายจิต วัชรสินธุ รองศาสตราจารย์ สุวิมล แม้นจริง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิมพา หิรัญกิตติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กุสุมา คำพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญาสิณี อัสเวสน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภาพร ทินประภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชจรี พิเชษฐกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาพร กุณฑลบุตร

- เดือนกันยายน นักศึกษาปริญญาเอกรุ่นแรกของคณะบริหารธุรกิจ เดินทางไปศึกษาระยะสั้นที่ De Montfort University ประเทศอังกฤษ

- คุชฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ รายแรกของคณะบริหารธุรกิจ ชื่อ คุณ ชาลอต โทณวนิก
 รับพระราชทาน วันที่ 15 ธันวาคม 2552

พ.ศ. 2553

- วารสาร RMUTT Global Business and Economic ถูกบรรจุอยู่ใน TCI (Thai Journal Citation Index) รองศาสตราจารย์ เนตรพัฒนา ยาวีราช เป็นบรรณาธิการคนแรก

พ.ศ. 2554

- เริ่มใช้ การประชุม แบบ E-Meeting เต็มรูปแบบ โดยยุติการใช้กระดาษในการประชุม

ปรัชญา

คณะบริหารธุรกิจ จัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะ
 ประยุกต์และพัฒนาทางด้านบริหารธุรกิจ เพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

ปณิธาน

1. ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถและศักยภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล
2. มีงานวิจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
3. ประชาชนมีความแข็งแกร่งในการประกอบอาชีพนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน
4. บทบาทในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีโครงสร้างแบบระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

วิสัยทัศน์ (Vision)

คณะบริหารธุรกิจ จะเป็นผู้นำด้านการศึกษาบริหารธุรกิจระดับสากล

พันธกิจ (Mission Statement)

1. จัดการศึกษาและส่งเสริมความร่วมมือในระดับสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญวิชาชีพบริหารธุรกิจและสาขาที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพคุณธรรม
3. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์
4. สร้างผลงานวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม
5. ให้บริการทางวิชาการ วิชาชีพ สู่สังคม
6. พัฒนาสมรรถนะขององค์กรและระบบบริหาร ให้มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล
7. พัฒนาบุคลากรของคณะทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถเชิงวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
8. ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม

นโยบาย ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทางคณะบริหารธุรกิจ ได้กำหนดนโยบายหลัก เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามพันธกิจ ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก 7 ข้อ ดังนี้

1. ปรับยุทธศาสตร์การรับนักศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์
 2. พัฒนาคณาจารย์ผู้สอนให้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการวิจัยให้สูงขึ้น
 3. พัฒนาคณาจารย์ภายในให้สามารถทำงานในระดับนานาชาติได้
 4. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาระบบสนับสนุนให้ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถสนับสนุนงานของคณะ
 5. พัฒนาคณาจารย์ภายในให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมภายนอก
 6. นำเทคโนโลยีด้านบริหารธุรกิจมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้แข่งขันได้
 7. ตอบสนองความต้องการของสังคมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายย่อยแต่ละด้านตามแนวนโยบายหลักของคณะ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ

1. มีการจัดระบบการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการนำระบบคุณภาพมาใช้ในการบริหารงาน โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับพันธกิจแต่ละด้าน มีการดำเนินการตามแผน โดยยึดถือการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน

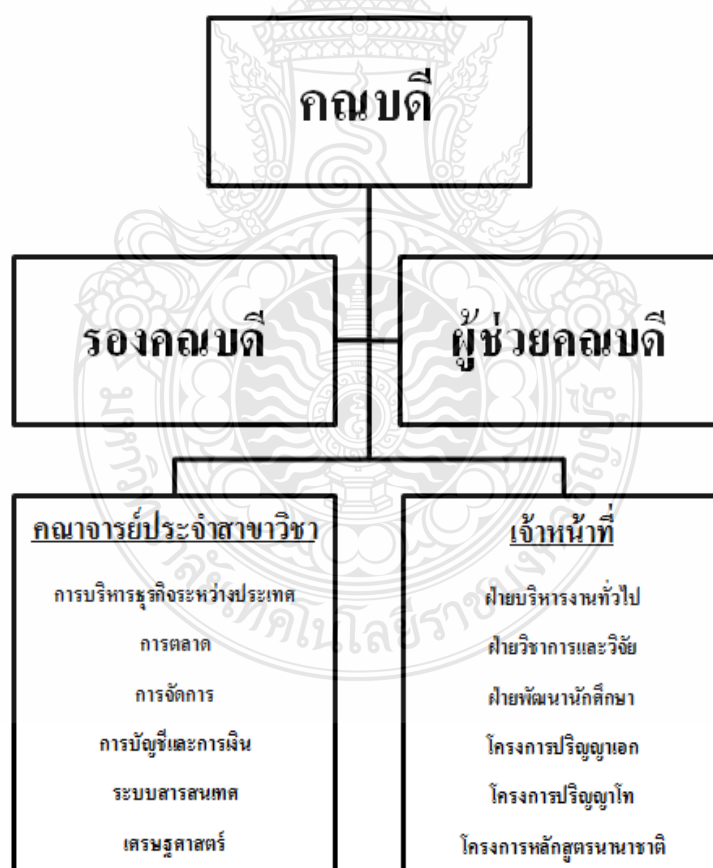
คณะตลอดจนมีการประเมินแผนเป็นระยะ เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. มีการพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประหยัด

4. มีการสร้างกลไกการบริหารที่เอื้อต่อการแสวงหารายได้ และการใช้ประโยชน์จากรายได้ของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

5. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ งานบุคคล การวางแผน ตลอดจนการบริหารงานวิชาการและการวิจัย

โครงสร้าง คณะบริหารธุรกิจ



ภาพที่ 2.1 แสดง โครงสร้างคณะบริหารธุรกิจ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยอร ถิระเต็มพงษ์ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 237 ราย ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.61 อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 33 ปี อยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.29 สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.50) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87.60) มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 32.85) มีรายได้เพียงพอ (ร้อยละ 64.29) และไม่ได้ทำงานพิเศษ (ร้อยละ 71.43) โดยมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 32.85) และพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.50$) และพบว่า องค์ประกอบที่ 1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต 2. ด้านความพึงพอใจในงาน 3. ด้านอารมณ์ทางบวกคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.50, 3.85, 3.96$ ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบที่ 4. ด้านอารมณ์ทางลบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.67$)

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จำนวน 110 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4 ($R^2 = 0.774$)

นภดล วรรณิกา (2551) ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจใจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ผลการสำรวจพบว่า เมื่อคะแนนเต็ม 10 คะแนน เพศชายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิง โดยได้ 6.68 คะแนน ในขณะที่เพศหญิงได้ 6.41 คะแนน และคนที่ทำงานร่วมกับบริษัทหรือองค์กรมาอย่างยาวนานเกินกว่า 15 ปี จะมีความสุขในการทำงานสูงสุด คือ 6.88 คะแนน รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี ได้ 6.52 คะแนน ทำงานเกิน 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี ได้ 6.41 คะแนน และเกิน 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปีได้ 6.38 คะแนน ตามลำดับ ผลสำรวจยังพบอีกว่า รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับระดับของพนักงาน โดยคนทำงานที่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด คือ 6.22 คะแนน ในขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงสุด คือ 7.00 คะแนน นอกจากนี้ สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว องค์กรประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องพบว่า ความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุดคือ 6.75 คะแนน รองลงมาคือสุขภาพกายได้คะแนน 6.66 คะแนน ในขณะที่ด้านสุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกทั่ว ๆ ไป ได้ 6.65 คะแนน ด้านหัวหน้าที่รายงานตรงได้ 6.53 คะแนน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ 6.31 คะแนน ด้านการใช้เวลา/การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ 6.24 คะแนน ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ 6.22 คะแนน ด้านบริษัท/นโยบาย/ผลิตผล ได้ 6.19 คะแนน ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 6.14 คะแนนและด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าได้ 5.97 คะแนน ตามลำดับ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.29$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.64$ และ $r = 0.60$ ตามลำดับ)

พรรณิภา สืบสุข (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.41$) 2. การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เคยมีผู้ศึกษามาก่อน สรุปได้ว่าการที่บุคลากรที่ทำงานจะเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ย่อมต้องมีปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์มาเกี่ยวข้องจึงส่งผลให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความรู้สึกแสดงออกมาเป็นความสุขในการทำงานขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำแนวคิดของ Manion และ Warr มาเป็นแนวทางและตั้งเป็นกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ต้องการทราบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 152 คน โดยแยกเป็นสายวิชาการ 98 คน และสายสนับสนุน 54 คน (กองบริหารงานบุคคล รายงานข้อมูลบุคลากร, 2554) ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- เพศ ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)
- อายุ ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- สถานภาพ ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)
- ระดับการศึกษา ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- รายได้ต่อเดือน ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ระยะเวลาการทำงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- สายงานที่ปฏิบัติ ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)
- ประเภทบุคลากร ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- การติดต่อสัมพันธ์ ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)
- ความรักในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)
- ความสำเร็จในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)
- การเป็นที่ยอมรับ ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- ความรื่นรมย์ในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)
- ความพึงพอใจในงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)
- ความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale)

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับประชากรเพียงบางส่วนประมาณ 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้กำหนดค่ามาตรฐานเชื่อมั่นไว้ที่ 0.70 ซึ่งได้ผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.9093

3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.9308

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้ในการออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 152 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเรียบร้อย ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

2. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1 นำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ค่าความถี่ (frequency)

2.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

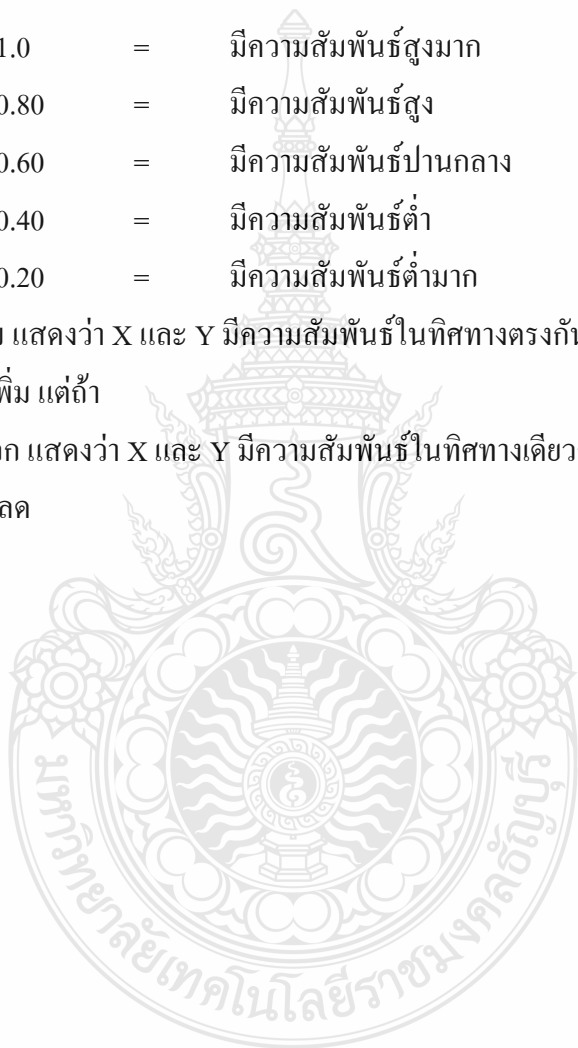
3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้	
± 0.81 ถึง ± 1.0	= มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	= มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	= มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	= มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	= มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of square)
df	แทน ชั้นของควมอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน ผลเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F (F - Distribution)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t (t - Distribution)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน ค่าสำหรับบอกความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนไม่สามารถให้ความร่วมมือได้ ผู้ศึกษาจึงสามารถเก็บแบบสอบถามมาได้จำนวน 128 ชุด ซึ่งคิดเป็น 84% ของข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งส่วนการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	42	32.8
หญิง	86	67.2
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และเป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	11	8.6
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	47	36.7
มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	45	35.2
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	25	19.5
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมามีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	60	46.9
สมรส	65	50.8
หม้าย/หย่าร้าง	3	2.3
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	10.2
ปริญญาตรี	34	26.6
ปริญญาโท	74	57.8
ปริญญาเอก	7	5.5
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	6	4.7
10,001 - 20,000 บาท	59	46.1
20,001 - 30,000 บาท	18	14.1
30,001 - 40,000 บาท	20	15.6
40,001 - 50,000 บาท	14	10.9

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มากกว่า 50,000 บาท	11	8.6
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระยะเวลาการทำงาน ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5 ปี หรือต่ำกว่า	23	18.0
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	35	27.3
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	10	7.8
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	17	13.3
มากกว่า 20 ปี - 25 ปี	26	20.3
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	17	13.3
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานใน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี - 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี - 20 ปี

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	81	63.3
สายสนับสนุน	47	36.7
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการ จำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุนจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	65	50.8
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	14.1
พนักงานราชการ	2	1.6
ลูกจ้างประจำ	8	6.3
ลูกจ้างชั่วคราว	35	27.3
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการติดต่อสัมพันธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การติดต่อสัมพันธ์									
เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการทำงาน	26 (20.3)	72 (56.3)	26 (20.3)	3 (2.3)	1 (0.8)	3.93	0.75	มาก	2
ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	25 (19.5)	69 (53.9)	29 (22.7)	4 (3.1)	1 (0.8)	3.88	0.78	มาก	3
ท่านและเพื่อนร่วมงาน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็น กันเอง	42 (32.8)	66 (51.6)	15 (11.7)	4 (3.1)	1 (0.8)	4.13	0.79	มาก	1
เพื่อนร่วมงานรับฟังให้ คำปรึกษาท่านได้	26 (20.3)	67 (52.3)	29 (22.7)	4 (3.1)	2 (1.6)	3.87	0.83	มาก	4
ท่านสามารถเปิดเผย ความรู้สึกนึกคิดระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	7 (5.5)	46 (35.9)	58 (45.3)	15 (11.7)	2 (1.6)	3.32	0.83	ปาน กลาง	6
ท่านและหัวหน้างานมี สัมพันธ์ภาพดีต่อกัน	18 (14.1)	52 (40.6)	46 (35.9)	9 (7.0)	3 (2.3)	3.57	0.90	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการติดต่อสัมพันธ์						3.78	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงาน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึคนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความรักในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความรักในงาน									
ท่านมีความรักและผูกพัน กับงานที่ท่านทำ	36 (28.1)	65 (50.8)	21 (16.4)	5 (3.9)	1 (0.8)	4.02	0.82	มาก	5
ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าใน งานที่ท่านทำ	52 (40.6)	60 (46.9)	14 (10.9)	2 (1.6)	-	4.27	0.72	มากที่สุด	3
ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจใน การทำงานให้สำเร็จ	67 (52.3)	56 (43.8)	4 (3.1)	1 (0.8)	-	4.48	0.60	มากที่สุด	1
ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อ ได้ทำงาน	32 (25.0)	78 (60.9)	14 (10.9)	1 (0.8)	3 (2.3)	4.05	0.78	มาก	4
ท่านภูมิใจในงานที่ท่าน ปัจจุบัน	61 (47.7)	55 (43.0)	9 (7.0)	1 (0.8)	2 (1.6)	4.34	0.78	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความรักในงาน						4.23	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					— X	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความสำเร็จในงาน									
ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	31 (24.2)	73 (57.0)	23 (18.0)	1 (0.8)	-	4.05	0.67	มาก	2
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	15 (11.7)	70 (54.7)	43 (33.6)	-	-	3.78	0.64	มาก	3
ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	13 (10.2)	65 (50.8)	38 (29.7)	12 (9.4)	-	3.62	0.79	มาก	4
ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	43 (33.6)	70 (54.7)	11 (8.6)	2 (1.6)	2 (1.6)	4.17	0.77	มาก	1
ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	24 (18.8)	51 (39.8)	38 (29.7)	9 (7.0)	6 (4.7)	3.61	1.02	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความสำเร็จในงาน						3.85	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการเป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					— X	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การเป็นที่ยอมรับ									
ท่านได้รับความเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน	23 (18.0)	83 (64.8)	18 (14.1)	4 (3.1)	-	3.98	0.67	มาก	1
เพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน	21 (16.4)	81 (63.3)	23 (18.0)	3 (2.3)	-	3.94	0.66	มาก	2
หัวหน้างานให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน ของท่าน	15 (11.7)	78 (60.9)	31 (24.2)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.80	0.72	มาก	3
ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในผลงานที่ออกมาดี	17 (13.3)	54 (42.2)	40 (31.3)	14 (10.9)	3 (2.3)	3.53	0.94	มาก	5
การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	17 (13.3)	72 (56.3)	33 (25.8)	5 (3.9)	1 (0.8)	3.77	0.76	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการเป็นที่ยอมรับ						3.80	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
ในการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
			ความคิดเห็น	อันดับ
การติดต่อสัมพันธ์	3.78	0.63	มาก	4
ความรักในงาน	4.23	0.61	มากที่สุด	1
ความสำเร็จในงาน	3.85	0.57	มาก	2
การเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.62	มาก	3
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวม	3.92	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความรื่นรมย์ในงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความรื่นรมย์ในงาน									
ท่านรู้สึกสนุกกับการ ทำงาน	42 (32.8)	65 (50.8)	16 (12.5)	2 (1.6)	3 (2.3)	4.10	0.85	มาก	1
ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	15 (11.7)	46 (35.9)	49 (38.3)	16 (12.5)	2 (1.6)	3.44	0.91	มาก	3
ท่านรู้สึกสบายใจในการ ทำงาน	37 (28.9)	59 (46.1)	24 (18.8)	5 (3.9)	3 (2.3)	3.95	0.92	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมรื่นรมย์ในงาน						3.83	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความพึงพอใจในงาน									
ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ	46 (35.9)	66 (51.6)	15 (11.7)	1 (0.8)	-	4.23	0.68	มากที่สุด	2
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ	35 (27.3)	71 (55.5)	20 (15.6)	2 (1.6)	-	4.09	0.70	มาก	3
ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน	52 (40.6)	63 (49.2)	11 (8.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.28	0.72	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน						4.20	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความกระตือรือร้น									
ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน	43 (33.6)	67 (52.3)	14 (10.9)	3 (2.3)	1 (0.8)	4.16	0.77	มาก	1
ท่านรู้สึกมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	37 (28.9)	65 (50.8)	21 (16.4)	4 (3.1)	1 (0.8)	4.04	0.81	มาก	2
ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการ ทำงาน	34 (26.6)	63 (49.2)	27 (21.1)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.98	0.83	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวมด้านความ กระตือรือร้นในการทำงาน						4.06	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงานโดยภาพรวม

ความสุข ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ความรื่นรมย์ในงาน	3.83	0.76	มาก	3
ความพึงพอใจในงาน	4.20	0.60	มาก	1
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.73	มาก	2
ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม	4.03	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ชาย	42	3.80	0.90	-0.303	0.762
	หญิง	86	3.85	0.68		
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	42	4.29	0.68	1.162	0.247
	หญิง	86	4.16	0.55		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ชาย	42	4.10	0.82	0.493	0.623
	หญิง	86	4.03	0.69		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ชาย	42	4.06	0.70	0.445	0.657
	หญิง	86	4.01	0.57		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ						
ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.672	3	0.557	0.970	0.409
	ภายในกลุ่ม	71.216	124	0.574		
	รวม	72.888	127			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.105	3	0.702	2.008	0.116
	ภายในกลุ่ม	43.325	124	0.349		
	รวม	45.431	127			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.777	3	0.259	0.476	0.699
	ภายในกลุ่ม	67.469	124	0.544		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.909	3	0.303	0.790	0.502
	ภายในกลุ่ม	47.566	124	0.384		
	รวม	48.475	127			

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.434	2	1.217	2.159	0.120
	ภายในกลุ่ม	70.454	125	0.564		
	รวม	72.888	127			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.376	2	0.188	0.522	0.595
	ภายในกลุ่ม	45.054	125	0.360		
	รวม	45.431	127			
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.864	2	0.932	1.755	0.177
	ภายในกลุ่ม	66.383	125	0.531		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.277	2	0.639	1.691	0.188
	ภายในกลุ่ม	47.198	125	0.378		
	รวม	48.475	127			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง

เป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.529	3	1.843	3.393	0.020*
	ภายในกลุ่ม	67.359	124	0.543		
	รวม	72.888	127			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.364	3	1.121	3.306	0.023*
	ภายในกลุ่ม	42.066	124	0.339		
	รวม	45.431	127			
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.864	3	0.955	1.811	0.149
	ภายในกลุ่ม	65.382	124	0.527		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.688	3	1.229	3.403	0.020*
	ภายในกลุ่ม	44.787	124	0.361		
	รวม	48.475	127			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน และความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.22 ตารางที่ 4.23 และตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความรื่นรมย์ในงาน	ต่ำกว่า				
	\bar{x}	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.4872	-	-0.1011 (0.675)	-0.4993 (0.026*)	-0.5128 (0.140)
ปริญญาตรี	3.5882	-	-	-0.3983 (0.010*)	-0.4118 (0.181)
ปริญญาโท	3.9865	-	-	-	-0.0135 (0.063)
ปริญญาเอก	4.0000	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า			
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.7949	4.1078	4.2883	4.4286
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.7949	-	-0.3130 (0.102)	-0.4934 (0.006*)	-0.6337 (0.022*)
ปริญญาตรี	4.1078	-	-	-0.1804 (0.137)	-0.3207 (0.187)
ปริญญาโท	4.2883	-	-	-	-0.1403 (0.544)
ปริญญาเอก	4.4286	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	\bar{x}	ต่ำกว่า			
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.6667	3.8791	4.1426	4.2222
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.6667	-	-0.2124 (0.281)	-0.4760 (0.010*)	-0.5556 (0.051)

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	3.6667	3.8791	4.1426	4.2222
ปริญญาตรี	3.8791	-	-	-0.2636 (0.036*)	-0.3431 (0.171)
ปริญญาโท	4.1426	-	-	-	-0.0796 (0.738)
ปริญญาเอก	4.2222	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.862	5	0.573	0.997	0.422
	ภายในกลุ่ม	70.025	122	0.574		
	รวม	72.888	127			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.738	5	0.348	0.971	0.439
	ภายในกลุ่ม	43.692	122	0.358		
	รวม	45.431	127			
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.109	5	0.822	1.563	0.176
	ภายในกลุ่ม	64.138	122	0.526		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.915	5	0.383	1.004	0.419
	ภายในกลุ่ม	46.560	122	0.382		
	รวม	48.475	127			

จากตารางที่ 4.25 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.628	5	0.326	0.557	0.733
	ภายในกลุ่ม	71.260	122	0.584		
	รวม	72.888	127			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.204	5	0.041	0.110	0.990
	ภายในกลุ่ม	45.226	122	0.371		
	รวม	45.431	127			
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.570	5	0.314	0.575	0.719
	ภายในกลุ่ม	66.676	122	0.547		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.782	5	0.156	0.400	0.848
	ภายในกลุ่ม	47.693	122	0.391		
	รวม	48.475	127			

จากตารางที่ 4.26 พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

หลัก (H_0) ได้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ

ความสุขในการทำงาน	สายงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	สายวิชาการ	81	3.91	0.70	1.635	0.105
	สายสนับสนุน	47	3.67	0.84		
ความพึงพอใจในงาน	สายวิชาการ	81	4.29	0.50	2.176	0.033*
	สายสนับสนุน	47	4.04	0.71		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	สายวิชาการ	81	4.14	0.62	1.535	0.129
	สายสนับสนุน	47	3.91	0.89		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	สายวิชาการ	81	4.12	0.51	1.909	0.060
	สายสนับสนุน	47	3.88	0.75		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าบุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในงาน โดยสายงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าสายงานสนับสนุน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.265	4	2.316	4.478	0.002*
	ภายในกลุ่ม	63.623	123	0.517		
	รวม	72.888	127			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.311	4	1.328	4.071	0.004*
	ภายในกลุ่ม	40.119	123	0.326		
	รวม	45.431	127			
ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.432	4	1.608	3.199	0.015*
	ภายในกลุ่ม	61.815	123	0.503		
	รวม	68.247	127			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.414	4	1.603	4.689	0.001*
	ภายในกลุ่ม	42.062	123	0.342		
	รวม	48.475	127			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.29 ตารางที่ 4.30 ตารางที่ 4.31 และตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ความรื่นรมย์ในงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		3.9949	3.9630	4.3333	3.0417	3.6095
ข้าราชการ	3.9949	-	0.0319 (0.868)	-0.3385 (0.513)	0.9532 (0.001*)	0.3853 (0.012*)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	3.9630	-	-	-0.3704 (0.491)	0.9213 (0.003*)	0.3534 (0.093)
พนักงานราชการ	4.3333	-	-	-	1.2917 (0.025*)	0.7238 (0.169)
ลูกจ้างประจำ	3.0417	-	-	-	-	-0.5679 (0.046*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.6095	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ความพึงพอใจในงาน		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
	\bar{x}	4.2359	4.4259	5.0000	3.6250	4.0952
ข้าราชการ	4.2359	-	-0.1900 (0.214)	-0.7641 (0.065)	0.6109 (0.005*)	0.1407 (0.242)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.4259	-	-	-0.5741 (0.180)	0.8009 (0.001*)	0.3307 (0.048*)
พนักงานราชการ	5.0000	-	-	-	1.3750 (0.003*)	0.9048 (0.031*)
ลูกจ้างประจำ	3.6250	-	-	-	-	-0.4702 (0.038*)
ลูกจ้างชั่วคราว	4.0952	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

		พนักงาน ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	\bar{x}	4.1590	4.0556	5.0000	3.3750	3.9714
ข้าราชการ	4.1590	-	0.1034 (0.585)	-0.8410 (0.101)	0.7840 (0.004*)	0.1875 (0.209)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	4.0556	-	-	-0.9444 (0.076)	0.6806 (0.026*)	0.0841 (0.683)
พนักงานราชการ	5.0000	-	-	-	1.6250 (0.004*)	1.0286 (0.048*)
ลูกจ้างประจำ	3.3750	-	-	-	-	-0.5964 (0.034*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.9714	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.32 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรเป็นรายคู่

		พนักงาน ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	\bar{x}	4.1299	4.1481	4.7778	3.3472	3.8921
ข้าราชการ	4.1299	-	-0.0182 (0.907)	-0.6479 (0.125)	0.7827	0.2379 (0.055)
พนักงาน มหาวิทยาลัย	4.1481	-	-	-0.6296 (0.151)	0.8009 (0.002*)	0.2561 (0.134)
พนักงานราชการ	4.7778	-	-	-	1.4306 (0.002*)	0.8857 (0.039*)
ลูกจ้างประจำ	3.3472	-	-	-	-	-0.5448 (0.019*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.8921	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ได้แก่

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	ข้อมูลส่วนบุคคล					
	ระดับ		รายได้		ระยะเวลาการทำงานใน	
ความสุขในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ต่อเดือน	สายงานที่ปฏิบัติ
						ประเภทบุคลากร
ความรื่นรมย์ในงาน				*		*
ความพึงพอใจในงาน				*		*
ความกระตือรือร้นในการทำงาน						*
ความสุขในการทำงานโดยรวม				*		*

* หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในขณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม

บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจในงาน

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรื่นรมย์ในงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.462	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.645	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.467	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.434	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม	0.613	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.613$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.462, 0.467 และ 0.434 ตามลำดับ ส่วนความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.645 และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.407	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.530	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.393	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.425	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม	0.536	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.536$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.407, 0.530 และ 0.425 ตามลำดับ ส่วนความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.393 และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.390	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.600	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.513	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.452	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม	0.595	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.595$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.390 ส่วนความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.600, 0.513 และ 0.452 ตามลำดับ และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวม

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความสุขในการทำงานโดยรวม			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.475	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.672	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.520	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.493	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน โดยรวม	0.659	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.659$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.475, 0.520 และ 0.493 ตามลำดับ ส่วนความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.672 และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานโดยรวม และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ตารางที่ 4.38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน			
	ด้านความ รื่นรมย์ในงาน	ด้านความพึง พอใจในงาน	ด้านความ กระตือรือร้นใน การทำงาน	ความสุขในการ ทำงานโดยรวม
การติดต่อสัมพันธ์	*	*	*	*
ความรักในงาน	*	*	*	*
ความสำเร็จในงาน	*	*	*	*
การเป็นที่ยอมรับ	*	*	*	*
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม	*	*	*	*

* หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรื่นรมย์ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ที่ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	6	4.69
ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	122	95.31
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.39 พบว่าบุคลากรทั้งสิ้น 128 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 95.31 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69

และจากข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บุคลากรต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน
2. บุคลากรต้องการให้ปรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา
3. บุคลากรเสนอให้มีการสนับสนุนในส่วน of บุคลากรระดับปฏิบัติการให้มาก

ในด้านการทำงาน การเงินและสวัสดิการ

4. บุคลากรเสนอให้มีการจัดให้มีห้องออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลาย
5. ความใกล้ชิดของผู้บริหารกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ
6. บุคลากรเสนอขอปรับเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระที่มีกลุ่มตัวเลือก 2 กลุ่มใช้ Independent Samples t-test ตัวแปรอิสระที่มีกลุ่มตัวเลือกมากกว่า 2 กลุ่มใช้ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในขณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ สรุปรายด้านดังนี้

การติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรฯมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพดีต่อกัน ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความรักในงาน บุคลากรฯมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ รองลงมาคือ ท่านภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ ตามลำดับ

ความสำเร็จในงาน บุคลากรฯมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานติดตามต้องการ และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

การเป็นที่ยอมรับ บุคลากรฯมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ สรุปรายด้านดังนี้

ความรับผิดชอบในงาน บุคลากรฯมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน และท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน บุคลากรฯมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกชอบ ภูมิใจในงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือท่านรู้สึกว่าการที่ทำน่าสนใจ

ความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรฯมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือท่านรู้สึกว่าคุณอยากทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว และท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1.บุคลากรต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน 2.บุคลากรต้องการให้ปรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา 3.บุคลากรเสนอให้มีการสนับสนุนในส่วนของบุคลากรระดับปฏิบัติการให้มาก ในด้านการทำงาน การเงินและสวัสดิการ 4.บุคลากรเสนอให้มีการจัดให้มีห้องออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลาย 5.ความใกล้ชิดของผู้บริหารกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ 6.บุคลากรเสนอขอปรับเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่าบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม โดยบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยบุคลากรฯสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มากกว่าบุคลากรฯสายสนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.8 สรุปได้ว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความรู้ึนรมย์ในงาน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรู้ึนรมย์ในงาน มากกว่าลูกจ้างประจำ และข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรู้ึนรมย์ในงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความพึงพอใจในงาน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน มากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยกับพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความความกระตือรือร้นในการทำงาน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการโดยรวม มากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการโดยรวมมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรักในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับสูง

และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับต่ำ

และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

การติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรักในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง

และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานโดยรวม นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ เนื่องจากบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายวิชาการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นข้าราชการเป็นส่วนใหญ่

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) จากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลสำรวจของนภดล กรรณิกา (2551) ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยคนทำงานที่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด คือ 6.22 คะแนน ในขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ 7.00 คะแนน ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) นั้น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้ คือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจากผลที่ได้คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดกับบุคลากร คือเมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานจากผลงานที่ปฏิบัติและเห็นถึงความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น
2. ควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
3. กำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานและปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถและวุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละบุคคล
4. ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานให้มากขึ้น
5. สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและลูกจ้างประจำ ให้เกิดกำลังใจและความสุขในการทำงาน และผู้ที่มีผลงานดี ควรมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เปรียบเทียบกับคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หรือในมหาวิทยาลัยแห่งอื่น

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2554. “รายงานข้อมูลบุคลากร,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ped.rmutt.ac.th/?cat=22>, [สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2555]
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2554. “ประวัติ,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.bus.rmutt.ac.th/thai/aboutus.php>, [สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2554]
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2554. “รายงานสรุปยอดนักศึกษา ปีการศึกษา 2552,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.bus.rmutt.ac.th/thai/sumstu.php>, [สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2554]
- คัตนางค์ มณีศรี. 2554. “ความสุขคืออะไร,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm>, [สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2554]
- จรรยา ดาสา. 2552. “ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace),” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf, [สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2554]
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2553. “ความสุขในที่ทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf, [สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2554]
- นภดล วรรณิกา. 2551. “ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>, [สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2554]
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. 2552. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเทือง โพธิ์เจริญ. 2551. ความสุขที่คุณสร้างได้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฐานบุ๊ค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประพนธ์ ผาสุขยืด. 2549. “Happy Workplace - สวรรค์ในที่ทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>, [สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2554]
- ปิยอร ดิระเดิมพงษ์. 2552. ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ
 ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระมหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะดา ศรีประทุม. 2548. บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
 พนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรรณนิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถลิลธร มะระกานนท์. 2550. การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของ
 พนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต.
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2554. “สุข,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82>,
 [สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2554]
- ศิรินทีพย์ ผอมน้อย. 2551. “ความสุขในการทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>, [สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2554]
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2549. การวิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
 ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2554. “บรรยากาศในองค์กร,” [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก: <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>,
 [สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2555]
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. 2554. “สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมี
 ความสุข,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm>,
 [สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2554]

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. “ถอดรหัส 100 องค์การหลากหลาย,”

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.hrd.nida.ac.th/happy/about_01.php,

[สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2554]

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.idd.go.th/Thai-](http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf)

[html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf](http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf), [สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2555]

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2553. “บริหารความสุขในการทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

[http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539104744&](http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539104744&Ntype=10)

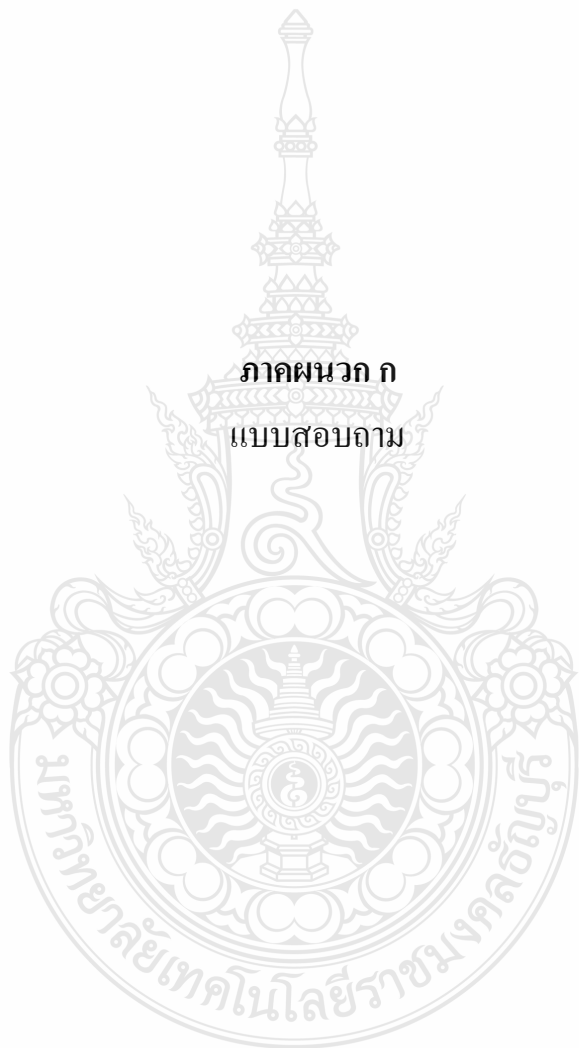
[Ntype=10](http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539104744&Ntype=10), [สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2554]



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาใช้ในการทำการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น คำตอบทุกข้อจะถือเป็นความลับ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤมล แสงผล
ผู้ศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1.เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2.อายุ

1. 20 ปี หรือต่ำกว่า 2. มากกว่า 20 ปี - 30 ปี
 3. มากกว่า 30 ปี - 40 ปี 4. มากกว่า 40 ปี - 50 ปี
 5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่าร้าง

4.ระดับการศึกษา

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.ปริญญาตรี
 3.ปริญญาโท 4.ปริญญาเอก

5.รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001 - 20,000 บาท
 3. 20,001 - 30,000 บาท 4. 30,001 - 40,000 บาท
 5. 40,001 - 50,000 บาท 6. มากกว่า 50,000 บาท

6.ระยะเวลาการทำงานในขณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. 5 ปี หรือต่ำกว่า 2. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี
 3. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี - 20 ปี
 5. มากกว่า 20 ปี - 25 ปี 6. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

7.สายงานที่ปฏิบัติ

- 1.สายวิชาการ 2.สายสนับสนุน

8.ประเภทบุคลากร

- 1.ข้าราชการ 2.พนักงานมหาวิทยาลัย
 3.พนักงานราชการ 4.ลูกจ้างประจำ
 5.ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การติดต่อสัมพันธ์					
9. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
11. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง					
12. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้					
13. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
14. ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพดีต่อกัน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความรักในงาน					
15. ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					
16. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ					
17. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ					
18. ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน					
19. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำปัจจุบัน					
ความสำเร็จในงาน					
20. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
21. ท่านทำงานที่ท่านทำสำเร็จได้สำเร็จ					
22. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ					
23. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำ					
24. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
การเป็นที่ยอมรับ					
25. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
26. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
27. หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
28. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					
29. การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความรื่นรมย์ในงาน					
30. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
31. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน					
32. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
ความพึงพอใจในงาน					
33. ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ					
34. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ					
35. ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
36. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน					
37. ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
38. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CONNECT1	78.6000	58.3172	.6870	.9016
CONNECT2	78.6000	58.0414	.6621	.9021
CONNECT3	78.4667	58.4644	.7337	.9007
CONNECT4	78.5667	57.9782	.7488	.9001
CONNECT5	79.0667	63.3747	.2993	.9099
CONNECT6	78.9333	63.0299	.3504	.9090
LOVE1	78.4667	58.3264	.6352	.9028
LOVE2	78.2333	61.1506	.4013	.9088
LOVE3	78.0000	62.2069	.3903	.9084
LOVE4	78.3000	59.1828	.6723	.9022
LOVE5	78.2333	58.8747	.4761	.9082
ACHIEVE1	78.5333	62.9471	.3393	.9093
ACHIEVE2	78.7000	63.8724	.2667	.9103
ACHIEVE3	78.7333	61.3747	.4501	.9073
ACHIEVE4	78.4333	59.4264	.5573	.9049
ACHIEVE5	78.9667	59.6195	.4567	.9082
RECOGN1	78.5000	58.6034	.7508	.9005
RECOGN2	78.6667	60.9195	.5387	.9054
RECOGN3	78.7667	60.1161	.6367	.9034
RECOGN4	79.1000	58.5759	.6233	.9031
RECOGN5	78.8000	59.4069	.7010	.9019

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 21

Alpha = .9093

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PLEA1	31.1000	20.8517	.7294	.9238
PLEA2	31.6333	21.8264	.5697	.9341
PLEA3	31.2667	20.2713	.7415	.9237
SATISFY1	31.1000	21.4034	.7580	.9221
SATISFY2	31.1667	21.7989	.7051	.9251
SATISFY3	30.8333	21.3161	.7937	.9202
EAGER1	30.8667	20.8782	.8254	.9180
EAGER2	30.9333	20.9609	.7966	.9196
EAGER3	31.1000	20.6448	.8240	.9178

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9308

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวนฤมล แสงพล
วัน เดือน ปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ 2531
ที่อยู่	27 หมู่ 8 ถ.รามคำแหง เขตมีนบุรี แขวงมีนบุรี จ.กรุงเทพ 10510
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีศรีบุญตรบ่าเพ็ญ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บริหารธุรกิจ ปี2552
อีเมล	aloha_ns@hotmail.com

