

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

รายงานการวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

Happiness at Work Index of Burapha University's Faculty of Engineering Personnel

นางวนิดา สกฤตรัตน์

ABK0134539

- 2 ส.ย. 2560

371008

เริ่มบริการ

23 ส.ย. 2560

กรกฎาคม 2554

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันและการวิจัยในชั้นเรียน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน และลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test ณ ระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาโท อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 11-15 ปี มีรายได้ 10,000-30,000 บาทต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ดัชนีวัดระดับความสุขที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจ น้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เลือกด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นลำดับที่ 1 และให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการในทางปฏิบัติ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านบุคคลและแผนงาน ทำงานวิจัยสถาบัน ด้านบุคคล วัดระดับความสุขให้เห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย แล้วนำมาเป็นฐานข้อมูลจัดกิจกรรมพัฒนาปัจจัยแวดล้อมการทำงานให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สำหรับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ โดยศึกษาทุก 1-2 ปี เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้คณะผู้บริหารนำไปพิจารณาขับเคลื่อนองค์กรในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพต่อไป และอาจจะขยายให้มีงานวิจัยสถาบัน ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านกิจการนิสิต ด้านการเงิน ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารต่อไป

Abstract

The study on "Happiness at Work Index of Burapha University's Faculty of Engineering Personnel" was a descriptive research having aims to study the viewpoint, happiness index, and level of happiness in the work place, comparing to the difference of personnel characteristics to the happiness in working and level of happiness at work, including the importance of factors/components influencing the cause of happiness. By using questionnaire, n=88, and analyzing data by mean percentile, standard deviation. Hypothesis was tested by T-test, F-test at 0.05 significance level. The results revealed that graduated single male personnel, major group, 30-40 of age who have been working for the Faculty of Engineering for 11-15 years with salary between 10,001-30,000 per month had a moderate happiness in the workplace. The highest mean happiness index was the satisfaction, while the lowest was the atmosphere at work. Perspective of happiness level for the whole institution was in moderate level, with average point at 3.45. The most important factor/component causing happiness in the workplace was salary and welfare, while life balance between work and other interest was the least. The test of hypothesis revealed that the personnel characteristics: sex, age, education, years of working and salary had no influence to the viewpoint and level of happiness in the workplace.

The suggestion of this study is that the university authority should have a practical policy to enhance the relevant institute in personnel and policy to do research measuring the perspective of happiness level in Burapha University to set activities searching the environmental factors bringing happiness in the workplace. The Faculty of Engineering executive should take advantage of this study to decide a strategy plan to continually develop the institution perspective using this data base to move forward the institution effectively. Other researches such as: academic, student activity, financial researches etc should have been set for further executive benefit as well.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
มูลเหตุจูงใจในการศึกษา.....	2
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับตัวดัชนี.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	12
ข้อมูลทั่วไปของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4 ผลการศึกษาและอภิปรายผล	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	51
ตอนที่ 2 ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	54
ตอนที่ 3 คำนี้อัตราความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	69
ตอนที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	83
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทักษะต่อความสุขใน การทำงานและระดับความสุขในการทำงาน	84
ตอนที่ 6 ลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข ในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	85
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการศึกษา	87
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	95
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนงานย่อย.....	36
3-2 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน.....	39
4-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพ.....	51
4-2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	52
4-3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน	53
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะ ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความสุขในการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	54
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	56
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงานด้านการบริหารงาน	58
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	60
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน.....	62
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้า.....	64
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ.....	66
4-11 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	68
4-12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	70
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารงาน	73
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	75
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจในงาน	77
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	78
4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	80
4-19 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ	82
4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	83
4-21 ความถี่ และลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข ในการทำงาน	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 โครงสร้างองค์กร	28
2-2 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	32
2-3 ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	33
3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	35
3-2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3-3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีหลายองค์กรนำการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) มาใช้เป็นการบริหารที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcomes) คือ ความสัมฤทธิ์ผล (Results) เป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลที่อาศัยตัวชี้วัด (Indicators) เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) ใ่ว่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การสร้างดัชนีชี้วัด หรือตัวชี้วัดขึ้นมาเพื่อวัดความสำเร็จขององค์กร วัดผลว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร การสร้างตัวชี้วัดจะต้องมีการกำหนดความหมายเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน การแปลความหมายค่าของตัวชี้วัดจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวชี้วัดจะมีคุณค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานที่ หรือบริบทแวดล้อมใดแวดล้อมหนึ่ง โดยเฉพาะตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อยแต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน

ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ใช้วัดความเปลี่ยนแปลงของสถานภาพการดำเนินการแล้ว และยังใช้ประโยชน์อื่น ๆ โดยใช้เป็นสัญญาณการเตือนบ่งบอกสภาพอันตราย เพื่อดำเนินการแก้ไขทันต่อเหตุการณ์ใช้ในการวางแผนพัฒนา โครงการพัฒนาใช้เปรียบเทียบติดตามการดำเนินงาน โครงการ ใช้ประเมินผลกระทบของโครงการที่มีต่อกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งประเมินสิทธิภาพของโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ฯลฯ ตัวชี้วัดที่จะเป็นประโยชน์ต้องเป็นตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพในการวัดลักษณะสำคัญของตัวชี้วัดที่ดี ก็คือ ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทนของสภาพความเป็นจริงและความเป็นรูปธรรมของตัวชี้วัดที่มีอยู่จริงในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม เพื่อนำตัวชี้วัดนั้นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและมีสารสนเทศที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ให้มากที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพาได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพได้ให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดระดับความสุขของคณาจารย์และ

นางสาว... ภาควิชา... คณะ... มหาวิทยาลัยบูรพา

บุคลากรไว้เป็น ตัวชี้วัดที่ 24 ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
สู่ความเป็นเลิศ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2562) ซึ่งเป็นเข็มทิศนำทางการพัฒนาวิทยาลัย
กลุ่มวิทยาลัยคุณภาพสูง และการเป็นองค์กรทางการศึกษาของชาติในระดับสากลที่
เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ที่มีผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้
เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็ง และมีบทบาทในประชาคมโลก และเป็นองค์กรอัจฉริยะที่มี
ความเข้มแข็ง มั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขบนฐานวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตระหนักถึง
ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยใน
การทำงาน คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ใน
การสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า
สร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาด
หรือลางาน ลดความเครียด ฯลฯ หากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากร
ในองค์กรมีความรู้สึกดี กระตือรือร้นในการทำงาน ก็จะทำให้ทุ่มเท สนุกสนานและมีความสุขกับ
การทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งยวดกว่าในที่สุด ทั้งนี้การจะทราบได้ว่าบุคลากรในองค์กร
มีความสุขในการทำงานหรือไม่ อย่างไรนั้น จำเป็นต้องอาศัยวิธีการหนึ่งในกระบวนการประเมินผล
นั่นคือ การใช้ตัวชี้วัดมาวัด และนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนา
องค์กรต่อไป ในการวัดความสุขซึ่งความสุขของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน เพราะความสุขของ
มนุษย์เป็นความรู้สึกมุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก
ความเชื่อหรือความต้องการ ไม่มีมาตรฐานสากล แต่ขึ้นอยู่กับรากฐานด้านประสบการณ์และ
วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดใดตัวชี้วัดหนึ่งจะต้องถูกสร้างขึ้นมา
จากภายในองค์กรนั่นเอง

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ได้รับทราบแนวคิด และความมุ่งมั่นของคณบดีคนปัจจุบันที่ประสงค์จะสร้างและพัฒนาคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาวิทยาลัย ประกอบกับได้เคยศึกษาและทำงานวิจัยมา
บ้างแล้วจึงอาสาทำการศึกษา การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและทีมงาน นำไปใช้
พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัย/องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัด แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสุข ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 120 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2554)

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบในการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ทัศนคติต่อการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ มีความเป็นธรรมเหมาะสมและเพียงพอ
2. ทัศนคติต่อลักษณะสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทางกายภาพที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ชั่วโมงทำงาน ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ดีและเหมาะสมแก่การทำงาน และปลอดภัย

- 3. ทักษะต่อการบริหารองค์กรที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการศูนย์ และคณบดีที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความโปร่งใส เป็นตัวอย่างที่ดี
- 4. ทักษะต่อการมีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิด สนับสนุนมีความเข้าใจกันทำงานร่วมกัน ได้ดี
- 5. ทักษะต่อความพึงพอใจในงาน มีความรักในงาน ยินดีและมีความสุขเมื่องานสำเร็จ ผูกพันกับงานและภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานนั้น
- 6. ทักษะต่อการมีโอกาสดและความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานสำเร็จ ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ลาศึกษาต่อ/ ฝึกอบรม ได้รับความรู้เพิ่ม ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 7. ทักษะต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคลากรนั้น บทบาทเกี่ยวกับการแบ่งเวลาการทำงาน เวลาของครอบครัว การใช้เวลาว่างของบุคคล มีสัดส่วนที่เหมาะสม

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในทัศนะของตน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ใน 7 องค์ประกอบได้แก่

- 1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3. ด้านการบริหารงาน
- 4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร
- 5. ด้านความพึงพอใจในงาน
- 6. ด้านการมีโอกาสดและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ปริมาณที่บ่งบอกถึงระดับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลรวมมาจากปัจจัย/ องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 7 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยระบุไว้ โดยผู้วิจัยได้กำหนด เป็น 5 ระดับ ตามแนวแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ (ปีงบประมาณ 2553-2562) ตัวชี้วัดที่ 24 ดังนี้

ดัชนีความสุขในระดับดีมาก	หมายถึง	ระดับ	5
ดัชนีความสุขในระดับดี	หมายถึง	ระดับ	4
ดัชนีความสุขในระดับปานกลาง	หมายถึง	ระดับ	3

ดัชนีความสุขในระดับน้อย หมายถึง ระดับ 2

ดัชนีความสุขในระดับน้อยมาก หมายถึง ระดับ 1

ความสุขระดับดีมาก ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ในระหว่างช่วงคะแนน 4.01-5.00 คะแนน

ความสุขระดับดี ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ในระหว่างช่วงคะแนน 3.01-4.00 คะแนน

ความสุขระดับปานกลาง ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ในระหว่างช่วงคะแนน 2.01-3.00 คะแนน

ความสุขระดับน้อย ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ในระหว่างช่วงคะแนน 1.01-2.00 คะแนน

ความสุขระดับน้อยมาก ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ในระหว่างช่วงคะแนน 0.01-1.00 คะแนน

บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 120 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายนพ.ศ. 2554) ดังต่อไปนี้

5 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาควิชาวิศวกรรมเคมี ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล

1 สำนัก ได้แก่ สำนักงานคณบดี

1 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์สอบเทียบเครื่องมือวัดสำหรับอุตสาหกรรม

สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานในทัศนะของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทักษะต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน
5. ลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไปให้มีความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นตามแนวคิดที่ว่าบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับตัวดัชนี
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุข
 - 2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.5 ข้อมูลทั่วไป ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ข้อมูลทั่วไปของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับตัวดัชนี

ดัชนีชี้วัด หรือตัวชี้วัด ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Indicator” บางครั้งใช้คำว่า เครื่องชี้วัด ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ซึ่งแต่ละคำสามารถ เรียกทดแทนกันได้ เพราะมีความหมายที่ เหมือนและเป็นไปได้ในทางเดียวกัน

มนุษย์ใช้ตัวชี้วัดมาแต่คึกคักบรรพ์ เริ่มจากตัวชี้วัดทางกายภาพในเชิงคุณลักษณะ ได้แก่ ความร้อน ความไกล ความหนัก เป็นต้น ต่อมาได้กำหนดเป็นเชิงปริมาณที่ยอมรับเป็นมาตรฐานสากล เช่น องศาเซลเซียส กิโลเมตร กิโลกรัม ฯลฯ และได้พัฒนามีตัวชี้วัดต่าง ๆ เกิดขึ้นตัวอย่าง ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจในเชิงคุณลักษณะ เช่น ความรวย ความสูญเสียในทรัพย์สิน ได้ถูกกำหนดเป็นมูลค่าทางการเงิน จากนั้นตั้งแต่ปี 1960 นักวางแผนและนักบริหารมีแนวคิดการบริหารจัดการ โดยเน้น จุดหมายปลายทาง (Management By Objective) ได้พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินงานของโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลงาน หรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) เพื่อวัด ประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลิตภาพ (Productivity) ด้วยตัวชี้วัดซึ่งมีค่าเป็นอัตราส่วน (Ratio) และสัดส่วน (Proportion) ในรูปต่าง ๆ ได้แก่ ปริมาณผลผลิตภายในช่วงเวลาที่กำหนด

(เช่น นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต่อปี) ความประหัย (เช่น ความสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงกิโลเมตรต่อลิตร) คุณภาพ (เช่น ผลิตต่อไร่) ความรวดเร็ว (เช่น ความเร็วเป็นกิโลเมตรต่อชั่วโมง) เป็นต้น และยังคงเป็นหลักในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) มาจนถึงปัจจุบัน

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 66) ให้ความหมาย ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรที่สามารถสะท้อนอธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้วัดความเปลี่ยนแปลงหรือใช้บางสถานภาพหรือภาพสะท้อนลักษณะการดำเนินงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้วัดความสำเร็จ หรือ ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เป็นเครื่องหมายที่ช่วยในการระบุปัญหา การวางแผนและประเมินผลการพัฒนา ใช้ประเมินวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าบรรลุความสำเร็จเพียงใด เครื่องชี้วัดมิได้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาเป็นแต่เพียงเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความสำเร็จว่าผลเป็นอย่างไร

ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด

ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัด มี 5 ประการ ดังนี้ (Johnstore, 1981 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ผ่องกาย, ม.ป.ป.)

1. ตัวชี้วัดสามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อยแต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน
2. ตัวชี้วัดมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวชี้วัดเกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กับเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา แต่ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียว เพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน
3. ตัวชี้วัดจะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวชี้วัดต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวชี้วัดจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการสร้างตัวชี้วัดจะต้องมีการกำหนดความหมาย และเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน
4. ตัวชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้
5. ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

ประโยชน์ของตัวชี้วัด (Benefits of Indicator)

1. เพื่อวัดความก้าวหน้า วัดประสิทธิภาพ ประเมินประสิทธิภาพผลและผลกระทบของกระบวนการพัฒนา ซึ่งให้ผู้บริการทราบว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ใกล้จะบรรลุผลสำเร็จแล้วหรือยัง
2. ระดับผู้กำหนดนโยบาย เครื่องชี้วัดเป็นเครื่องมือที่ใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่ต้องการวัด
3. ระดับการดำเนินงานตามแผน เครื่องชี้วัดเป็นเครื่องมือที่ใช้บ่งบอกว่าโครงการหรือบริการที่ให้ประชาชนเหมาะสมดีหรือไม่ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคมหรือไม่

ประเภทของตัวชี้วัด

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้แบ่งประเภทของตัวชี้วัดตามหน้าที่ออกเป็น 7 กลุ่ม (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 66) ดังนี้

1. แสดงปัจจัยนำเข้า (Input Indicator) ใช้วัดเมื่อจะดำเนินการพัฒนา
2. แสดงการกระทำที่เกิดขึ้น (Process or Performance Indicator) ใช้วัดจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ
3. แสดงผลที่ได้รับ (Output Indicator) ใช้วัดผลงานเมื่อโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยเทียบกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและการครอบคลุม
4. แสดงผลสำเร็จ (Outcome Indicator) ใช้วัดผลสำเร็จเมื่อโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สิ้นสุด ทั้งนี้โดยเทียบกับจุดมุ่งหมายระยะยาวของโครงการหรือผลกระทบด้านต่าง ๆ ของโครงการที่นอกเหนือไปจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้
5. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ใช้วัดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ
6. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ใช้วัดค่าใช้จ่ายที่ลงทุนเปรียบเทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้น
7. ผลกระทบ (Impact) ใช้วัดผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายแผนงาน และโครงการที่จัดทำขึ้น เช่น นโยบายแก้ปัญหาสาธารณสุขมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างไร

เกณฑ์ตัวชี้วัด

การเปรียบเทียบผลงานสามารถกระทำโดยพิจารณาจากเปรียบเทียบค่า ของตัวชี้วัด ซึ่งจำเป็นต้องมีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบเกณฑ์ของตัวชี้วัดสามารถแบ่งออก (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, เอกสารอัดสำเนา) ได้ดังนี้

1. เกณฑ์สัมบูรณ์ ใช้สำหรับการดำเนินการที่ต้องทำครบถ้วน เช่น เด็กทุกคนต้องได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันไข้ทรพิษ เป็นต้น
2. เกณฑ์เชิงวิทยาศาสตร์ ใช้สำหรับการดำเนินการที่มีการกำหนดค่ามาตรฐาน

ทางวิทยาศาสตร์ที่ชัดเจน เช่น ระดับค่ามลพิษในอากาศ เป็นต้น

3. เกณฑ์เชิงนโยบาย ใช้สำหรับการดำเนินการที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยฝ่ายนโยบาย เช่น มติคณะรัฐมนตรีกำหนดว่าจะต้องดำเนินการในปริมาณงาน โดยใช้งบประมาณเท่าใด

4. เกณฑ์ความเคลื่อนไหวเชิงพัฒนา ใช้สำหรับการดำเนินการที่มีเป้าหมายในเชิงแนวโน้ม จึงต้องพิจารณาจากข้อมูลที่ประมวลไว้ในระยะ 3-5 ปี แล้วนำมาเปรียบเทียบย้อนหลัง แล้วหาเกณฑ์ หรือ ค่าที่เหมาะสมว่าควรเป็นเท่าไร

แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดทางสังคม

ตั้งแต่ปี 1970 นักวิชาการทางสังคมศาสตร์ให้ความสนใจต่อการกำหนดตัวชี้วัดเชิงนโยบาย นอกเหนือจากตัวชี้วัดผลงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) ของโครงการ โดยการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาสังคมเพื่อประโยชน์ในการวางแผนและประเมินผล รวมทั้งการปรับนโยบายการพัฒนาประเทศ แนวความคิดในการกำหนดตัวชี้วัดมีความเห็นที่แตกต่างกลุ่มแรกเห็นว่าเราจะต้องทำตัวชี้วัดให้ได้น้อยที่สุด หรือ ถ้าดีที่สุดก็ให้มีเพียงตัวเดียว กลุ่มที่สองเห็นว่าต้องมีตัวชี้วัดเป็นหมวดต่าง ๆ เนื่องจากเป็น Sector ซึ่งเอามารวมกันไม่ได้ ความสนใจที่มีต่อลักษณะตัวชี้วัดมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จากที่เคยเน้นรายได้ต่อหัวของประชากรหลังจากนั้นก็มาสู่การกระจายรายได้ การขยายตัวทางการผลิต ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยี สุดท้ายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ก็มาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนลักษณะตัวชี้วัดนี้เป็นไปตามปรัชญาการพัฒนาสังคมและทฤษฎีการพัฒนาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย ดังนั้นการกล่าวถึงตัวชี้วัดจึงต้องให้มีความชัดเจนในเรื่องลักษณะตัวชี้วัดเป็นเบื้องต้นว่าเป็น “ตัวชี้วัดในเรื่องอะไร”

ตัวชี้วัดทางสังคมจะมีลักษณะเป็นตัวแทนของสิ่งที่เป็นนามธรรม (Proxy Character) ซึ่งให้นิยามเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์และติดตามผลเป็นเชิงปริมาณ (Quantifiable Aspects of Social Concerns) มาตรฐานซึ่งใช้ในการคำนวณได้เป็นค่าประเมิน (Value Loaded) ซึ่งได้จากตัวแปรเฉพาะที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นตัวแปรสำคัญให้กับตัวชี้วัด โดยที่แต่ละตัวแปรอาจจะมีมาตรฐานที่ต่างกัน ในกรณีที่ตัวชี้วัดหนึ่งมีตัวแปรมากกว่าหนึ่งตัวก็จะต้องมีการกำหนดค่าน้ำหนัก (Weighting) ของแต่ละตัวแปรเพื่อจัดทำดัชนี (Index) ของตัวชี้วัดนั้น ดังนั้น การจัดทำตัวชี้วัดและการทำตัวชี้วัดไปใช้จึงต้องคำนึงถึง (สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.)

1. ความตรงประเด็นที่จะนำตัวชี้วัดเหล่านั้นไปใช้เป็นสารสนเทศที่จำเป็นและเพียงพอต่อการกำหนดนโยบาย

2. ลำดับชั้นของตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่ ภาพรวม-โครงสร้าง-การกระจาย (Aggregate-Structural-Distribution indicator) โดยที่ตัวชี้วัด “ภาพรวม” เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้าน ส่วน “โครงสร้าง” เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุนโยบายเฉพาะด้าน และ “กระจาย” คือ ความหลากหลายของกิจกรรมซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่กระบวนการ

3. การกำหนดจำนวนตัวชี้วัดให้ได้น้อยที่สุด โดยเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวจากกลุ่มตัวแปรที่ใช้ทำเป็นตัวชี้วัด หรือตัดทอนตัวแปรที่คล้ายคลึงกันออกไป

4. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรผู้รับประโยชน์ (People) มากกว่ามูลค่าทางการเงิน (Monetary)

5. การจัดทำตัวชี้วัดด้วยความประหยัดโดยการใช้ข้อมูลที่ได้มีการจัดเก็บไว้แล้วตามปกติจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่

6. การตีความหมายของตัวชี้วัดต้องเป็นที่เข้าใจโดยบุคคลทั่วไป (Non-scientists)

7. ความเป็นรูปธรรมของตัวชี้วัดที่มีอยู่จริงในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม

ในระดับ Output จะค่อนข้างเป็นรูปธรรม แต่ในระดับสูงขึ้นไป เช่น ความพึงพอใจของประชาชน ความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพ จะมีลักษณะเป็นนามธรรม หน้าที่ของผู้จัดทำตัวชี้วัดคือต้องพยายามแปลงนามธรรมนั้นให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องทำให้เป็นรูปธรรมทั้ง 100% การชี้วัดในเชิงอุดมคติอาจต้องใช้การบรรยายและการใช้เหตุผล แต่ปัญหาคือเรามีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่พอต้องหาข้อมูลอื่นมาทดแทนหรือเก็บข้อมูลใหม่

ลักษณะของตัวชี้วัดทางสังคม

การจัดทำตัวชี้วัดต้องพิจารณาคูณสมบัติของตัวชี้วัด 3 ลักษณะพร้อมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามระดับ ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามมาตรวัด และตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด

1. ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามระดับได้แก่

1.1 ตัวชี้วัดปัจจัยในกระบวนการการผลิต (Input Indicators) ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงาน (เช่น จำนวนงบประมาณ จำนวนนักศึกษาที่รับสมัคร)

1.2 ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) ที่แสดงถึงผลผลิตจากกระบวนการผลิต (เช่น จำนวนนักศึกษาที่จบหลักสูตร) อาจพิจารณาเพียงระดับผลผลิตที่เกิดขึ้น หรือ อาจพิจารณาถึงผลในระยะยาวว่าสังคมได้อะไร

2. ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามมาตรวัด ได้แก่

2.1 ตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective Indicators) ที่มีค่าเป็นตัวเลขทางคณิตศาสตร์และ

มีนัยทางสถิติ (เช่น รายได้ ผลผลิตต่อไร่)

2.2 ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Indicators) ที่เป็นข้อมูลแสดงความรู้สึก ทศนคติ ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจ และความเชื่อ (เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อบริการของเจ้าหน้าที่)

3. ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 ตัวชี้วัดบวก (Positive Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการรู้หนังสือสูงขึ้น)

3.2 ตัวชี้วัดเชิงลบ (Negative Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางลดลงแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการป่วยลดลง)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวชี้วัดทางสังคมที่จำแนกตามมาตรวัด เป็นตัวชี้วัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective Indicators) เพราะว่าเป็นข้อมูลที่แสดงความรู้สึก ทศนคติของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความสุข ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Happiness Subjective Well-being หรือ Life Satisfaction ซึ่งใช้แทนกันได้ (Easterline, 2001) และความอยู่ดีมีสุข ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Objective Well-being ทั้งสองคำมีนิยาม ความหมายแตกต่างกัน ความอยู่ดีมีสุขมีแนวคิดไปในทางกววิสัย (Objective) ซึ่งเป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถวัดเชิงปริมาณได้ เช่น สุขภาพ การศึกษา การทำงาน และสภาพครอบครัวความเป็นอยู่

ความสุข เป็นความรู้สึกรวบทางอารมณ์ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา เป็นแนวคิดทางอัตวิสัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับคำจำกัดความของแต่ละบุคคล และสามารถวัดเชิงปริมาณได้ เช่นเดียวกันแต่ละบุคคลตัดสินใจว่ามีความสุขมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิถีคิด ประสบการณ์ชีวิต อาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นและจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้น ได้มากหรือน้อย (Alexandrova, 2005)

ความสุขไม่ใช่สิ่งเดียวกับความอยู่ดีมีสุข แต่ไม่อาจแยกส่วนมาจากความอยู่ดีมีสุขได้ เนื่องจากความสุขเป็นผลมาจากภายในจิตใจ เช่น การมีความสุข เนื่องจากการมีศีลธรรม สมานธิ หรือปัญญา ความพอเพียง ไม่โลภ (พระธรรมปิฎก, ม.ป.ป.) และความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีครอบครัวอบอุ่น มีสุขภาพดี (ประเวศ วะสี, 2548) หรือความอยู่ดีมีสุขนั่นเอง ซึ่งเขียนเป็นรูปแบบง่าย ๆ ดังนี้

ความสุข = ปัจจัยภายนอก (ความอยู่ดีมีสุข) + ปัจจัยภายใน (จิตใจ)

นักปรัชญา ได้แยกความแตกต่างระหว่างความสุข (Happiness) กับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่า ความสุขหมายถึง ความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ ส่วนสุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่าและมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

ภูฐานเป็นประเทศเดียวในโลกที่ได้ประกาศใช้ตัวชี้วัดความสุขของชาติ Gross National Happiness หรือ GNH ซึ่งเริ่มพัฒนาดังแต่ปี พ.ศ. 2518 โดยกษัตริย์ Jigme Singhe Wangchuk ที่มีแนวคิดในการนำศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิตและความเป็นอยู่มาเป็นเครื่องชี้วัดในการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับตัวเลขความเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยตัวชี้วัดความสุขจะรวมถึงความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก (Hedonic Happiness) กับความสุขภายใน (Eudemonic Happiness) ที่เกิดจากความสงบภายใน การตระหนักรู้ตนเองและการอยู่ดีมีสุข (Well-being) ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน (Functioning) ภายใต้องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. เศรษฐกิจพอเพียง
2. สิ่งแวดล้อมที่ยังคงสภาพ
3. การศึกษาและส่งเสริมวัฒนธรรมภูฐาน
4. ธรรมาภิบาลของรัฐ

นักวิชาการตะวันตกได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดองค์ประกอบของความสุขเช่นเดียวกัน Richard Layard (2005) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษได้สรุปจากงานวิจัยในประเทศที่มีความเติบโตทางเศรษฐกิจสูงอย่างต่อเนื่องได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น แต่พบว่า ประชากรมีความสุขลดลง เขาได้เสนอแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบของความสุข โดยรวมปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในไว้ด้วยกัน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานภาพทางการเงิน การทำงาน เพื่อนและการมีส่วนร่วมในชุมชน สุขภาพ การมีอิสระเสรีภาพในการแสดงออก และความรู้สึกทางด้านจิตใจ ได้แก่ การเห็นคุณค่าของตนเอง และการมีปรัชญาของชีวิต เช่น คนเราจะมีความสุขขึ้น ถ้าสามารถทำใจให้พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่เปรียบเทียบกับคนอื่น และเรียนรู้ที่จะปรับอารมณ์ตนเองได้

กล่าวโดยสรุป ความสุขหมายถึง ความรับรู้ ความรู้สึก หรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่ง และเป็นการประเมินถึงความพึงพอใจในชีวิตของคนนั้น ๆ โดยมีผลมาจากปัจจัยภายนอก (ความอยู่ดีมีสุข) และ ปัจจัยภายใน (จิตใจ)

ความหมายของความสุขในการทำงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2552) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในการทำงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม

พรรณนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

พุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือ ความรู้สึกยึดมั่นด้วย โลภะ โทสะ โมหะ นั่นคือ การเห็นแก่ตัวหรือการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness officer (อ้างถึงใน Boonchong Chansithirvong, 2007, p. 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud of)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with interesting/ nice people)
4. รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/ recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดันหรือ กดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัย หรือ องค์ประกอบด้วยกัน อาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืน และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน ของ อภิชาติ ภูพานิช สุขและ ความพึงพอใจ จากการทำงาน ได้มาจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสังเคราะห์ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมเนียมขององค์การ

1.2 การจัดสวัสดิการด้านการเดินทาง และที่อยู่อาศัยโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร

1.3 ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรม และเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ทำ

1.4 ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองคอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร สัมพันธ์สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

1.5 ลักษณะสภาพแวดล้อม หรือ สภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่การทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ

1.6 โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.7 ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงาน และครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคล และการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทาง

2. แนวคิดความสุขในการทำงานของ รวมนศิริ เมนะ โปธิ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของรวมนศิริ เมนะ โปธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงเป้าหมาย ที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

2.1 ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับ

บัญชาให้มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้น จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

2.3 ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

2.4 ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

3. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายคดขยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

3.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

3.2 ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

3.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 42) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า และประสิทธิภาพต่อไป

4. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

4.1 ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพ ในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

4.2 ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

4.3 ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

5. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เสถิวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความสุขในชีวิต นำมาซึ่งความสุขดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและขณะทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

5.2 ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

5.3 อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

5.4 อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็น

การกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของคน ให้มีความสุข

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุข ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ประยุกต์และสังเคราะห์ แนวคิดการทำงานอย่างมีความสุขออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีพ หน่วยงานเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพสถานที่ทำงานทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ
3. การบริหารงาน หมายถึง การมีผู้นำที่ดี สร้างและพัฒนาทีมงานให้เข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร มีความโปร่งใส กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกระจายอำนาจ โดยให้ออกาสผู้ได้บังคับบัญชา ตัดสินใจในเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดี เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนร่วม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดกับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพที่ดี ทั้งกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เอาใจใส่ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกันสนทนาคอยอย่างเป็นมิตร เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาหารือกันได้แบ่งปันความรู้สึกอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ไม่แบ่งชั้นวรรณะ สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี
5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ได้ทำงานในงานที่ตนรักและชอบ มีความยินดีและมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วง ตามเป้าหมาย รักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานและภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้น
6. โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การสร้างความสมดุลทางชีวิต ทั้งในการทำงาน ครอบครัว ความเป็นส่วนตัว เช่น สามารถทำงานได้สำเร็จ มีเวลาให้กับครอบครัว และมีความสุขกับงานอดิเรก บทความเพลิดเพลินให้กับชีวิต ได้อย่างลงตัวในสัดส่วนที่เหมาะสม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1970) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจโดยตั้งอยู่บนสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการ ถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือบุคคลจะมีความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

Maslow (1970) ได้จัดลำดับความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ “Hierarchy of Needs” ความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิ และความต้องการทางเพศโดยปกติ องค์กรจะตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคนนอกจากนี้องค์กรจะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น จัดให้มีห้องอาหาร ห้องพยาบาล ห้องพักผ่อน ห้องทำงานปรับอากาศ บ้านพัก เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามา มีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และความมั่นคงในการทำงาน เช่น ต้องการให้มีการกำหนดระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์ในการปลดออกหรือไล่ออกในองค์กร ความปลอดภัยและความตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ โดยการกำหนดแผนควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใส่เครื่องป้องกันขณะทำงานในโรงงาน อันได้แก่ หน้ากาก หมวก ถุงมือ เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรควรมีนโยบายเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เช่น ระเบียบแบบแผนที่ต้องปฏิบัติ เพื่อบำนาญเมื่อเกษียณอายุ การประกันภัย เป็นต้น การตอบสนองความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นการให้หลักประกันแก่พนักงานในอนาคต
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ โดยที่ความต้องการ

ทางสังคมและความรัก เป็นการต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานต่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ความต้องการทางด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา ผู้บริหารที่มีความเข้าใจ สามารถกำหนดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการนี้ให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น องค์การจะตอบสนองความต้องการทางสังคมได้โดยการให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การเล่นกีฬา การจัดให้มีการสังสรรค์ต่าง ๆ การไปพักผ่อนนอกสถานที่ นอกจากนี้องค์การควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการยกย่องชมเชยความคิดเห็นที่ได้รับ การยอมรับ และสร้างความรู้สึกร่วมกันของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการการยอมรับและการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้คือ ความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความต้องการมีชื่อเสียงและมีเกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและการยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเองตระหนักถึงการมีคุณค่าในตนเอง การจูงใจบุคคลประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคง เป็นการศึกษาที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในฝีมือความสามารถของเขา และโอกาสที่เขาจะมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การมีอิสระในการทำงานความรับผิดชอบในการทำงาน การยกย่องชมเชยต่อหน้าผู้อื่น การปรึกษา การขอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การได้รับตำแหน่งพนักงานดีเด่น เป็นต้น มาสโลว์ กล่าวว่า จะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้

5. ความต้องการการรู้จักความจริงแห่งตน หรือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) หมายถึง ความปรารถนา ความสำเร็จในชีวิตที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่เงินมีอยู่ ทำในสิ่งที่ตนคิดว่ามีความสามารถที่จะเป็นหรือจะทำได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายในชีวิต และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว ก็จะกำหนดเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายยิ่งกว่าเดิม เช่น ความปรารถนาที่จะเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง เป็นนักกีฬาโอลิมปิก เป็นผู้จัดการบริษัท หรือเป็นอะไรที่ตนเองคิดว่าจะเป็นไปได้ เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ มาสโลว์ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่รู้จักตนเองและปรารถนาความสำเร็จ ดังนี้

5.1 เป็นบุคคลที่สนใจอนาคต ไม่สนใจอดีต พยายามหาประสบการณ์ในปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายในอนาคต

5.2 ตัดสินใจเลือกทางที่เสี่ยง แต่ต้องเป็นการเสี่ยงที่คุ้มค่า

- 5.3 รู้จักตนเอง พยายามค้นหาความสามารถพิเศษ ค่านิยมของตนเอง ความเป็นตัวตน
ของตนเอง
- 5.4 พยายามรักษาความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ไม่หลอกลวงผู้อื่น แสดงความเป็นตัวจริงให้
ผู้อื่นรู้จัก
- 5.5 แสดงความคิดเห็นแม้ว่าคนอื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม
- 5.6 พยายามมุ่งไปสู่เป้าหมายใหม่ และพยายามทำให้ดีที่สุด
- 5.7 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีประโยชน์และให้ประสบการณ์ที่ดี
- 5.8 พร้อมที่จะปรับประสบการณ์ใหม่ โอกาสใหม่ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ
ความแตกต่างทางความคิด

หากความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะมีชีวิตที่สมบูรณ์ที่
ตนเองพอใจ แต่ในสภาพปัจจุบันบุคคลจำนวนมากยังไม่ถึงจุดของความพอใจสูงสุดในชีวิตของ
ตนเอง อาจเป็นเพราะหลายสาเหตุ เช่น งานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย และซ้ำซากจนยากที่จะปรับปรุง
ไม่มีโอกาสที่จะแสดงความคิดริเริ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอาจแคบเกินไป อำนาจหน้าที่อาจน้อย
เกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ดีเท่าที่ควร เป็นต้น

มาสโลว์ ได้จัดความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง
ไว้ในกลุ่มความต้องการระดับต่ำ (Lower-Level Needs) ความต้องการระดับต่ำเป็นความพึงพอใจ
ภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เบี้ยบำนาญ แต่ความต้องการในระดับสูงเป็น
ความพึงพอใจภายใน เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory)

เสตียร์ และ พอร์เตอร์ (Sheers and Porter, 1991, p. 33) กล่าวว่าในช่วงปี 1969 เคลย์ตัน
อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และพบว่าผลการวิจัย
ไม่ตรงกับทฤษฎี คือ การตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนตาม
ทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนั้น อัลเดอร์เฟอร์ จึงเสนอทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น
3 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็น
ในการอยู่รอดของมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ
ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ
ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย
ของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) ความต้องการนี้ครอบคลุม

658.3/422
D1710
ม. 2

37 1008

ถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน เป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการสังคมและความรักของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากมาสโลว์ประเด็นสำคัญ (บุญเลิศ สิริภัทรวิช, 2541, หน้า 12-13) ต่อไปนี้

1. ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไประดับสูงเสมอไป ดังเช่น กระบวนการความพึงพอใจในความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Process) บางครั้งแม้ว่ามนุษย์มีความต้องการในระดับสูง เขาอาจมีความต้องการกลับมาอยู่ในระดับต่ำอีกได้ โดยมีสาเหตุมาจากความกดดันที่เกิดจากความพยายามตอบสนองความต้องการในระดับสูงของเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่ได้รับเงินเดือนในระดับสูง และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งมีเพื่อนหลายคนที่ทำงาน เพราะฉะนั้นความต้องการของเขานั้นควรอยู่ในระดับความต้องการเจริญก้าวหน้า แต่เขาพบว่าลักษณะขององค์กรการทำงานทำให้เขาไม่สามารถตอบสนองความต้องการอิสระในการทำงาน และการเพิ่มความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้า ผลก็คือเขาจะหันมาสนใจเพื่อนร่วมงานหรือการไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงานหรือเขาอาจลาออกจากองค์กรไปทีอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าจะเห็นได้ว่าการไม่ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เขากลับมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่สุขสบายแทน อัลเดอร์เฟอร์เรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า กระบวนการความคับข้องใจและการถดถอย (Frustration-Regression Process)

2. อัลเดอร์เฟอร์ เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในระดับความต้องการที่แตกต่างกันรวมถึงความแตกต่างของบุคคลในการพัฒนาตนเอง และความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น คนที่จบปริญญาอาจมีความต้องการเป็นอยู่อย่างสุขสบายโดยการหางานทำได้เงินเดือนพอสมควร เมื่อทำงานไปมีความต้องการทางสังคม ความต้องการมีเพื่อนก็จะตามมาตลอดจนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในที่สุด แต่เมื่อแต่งงานแล้ว เขาต้องการเงินจำนวนมากขึ้นเพื่อครอบครัว ดังนั้นเขาจึงอาจหันกลับมาสู่ความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ให้แนวคิดในการนำความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มเติมมาจากมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่า แม้ว่าผู้บริหารพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของพนักงาน โดยที่การตอบสนองนั้นยังไม่ได้ผลดีตามต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน

กลยุทธ์ในการจูงใจให้กับพนักงานใหม่ โดยใช้ให้ถูกช่องทางตรงกับความต้องการ มิฉะนั้นแล้ว การจูงใจที่นำไปอาจไม่ก่อประโยชน์เท่าที่ควร

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959, p. 157) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงานสองลักษณะ แล้วตั้งทฤษฎีว่า “ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน”

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แสดงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะนำไปสู่การไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการอีอาร์ชี่ และทฤษฎีสองปัจจัย สามารถสรุปได้ว่า ดัชนีวัดความสุขในการทำงานมีปัจจัยหรือองค์ประกอบดังต่อไปนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ข้อมูลทั่วไปของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 และในปี พ.ศ. 2534 สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นชอบให้จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นฐานการพัฒนาทางกายภาพของพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยมีภาระกิจหลักคือการผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ เป็นศูนย์

ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เผยแพร่ความรู้ข้อมูลสนเทศทางวิศวกรรมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2536 ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย ให้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนักงานและ 2 ภาควิชา คือ สำนักงานเลขานุการ ภาควิชาวิศวกรรมเคมี และ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 228 เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2536 อันมีผลให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่นั้นเป็นต้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ขยายให้มีหน่วยงานเพิ่มขึ้น คือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล เมื่อปี พ.ศ. 2540 2542 และ 2543 ตามลำดับ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบูรพา ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 5 ก เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2551 อันมีผลให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินการต่าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัตินี้ และมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงาน พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2550 ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีหน่วยงานภายใน 7 หน่วยงาน คือภายในส่วนงาน คือ สำนักงานคณบดี ภาควิชาวิศวกรรมเคมี ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล และศูนย์สอบเทียบเครื่องมือ วัดสำหรับอุตสาหกรรม ตามลำดับ

ปณิธาน ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ปณิธานและปรัชญา

“มุ่งพัฒนาศักยภาพของนิสิต ให้มีคุณภาพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และเป็นที่ยังชีพของสังคม โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ”

วิสัยทัศน์

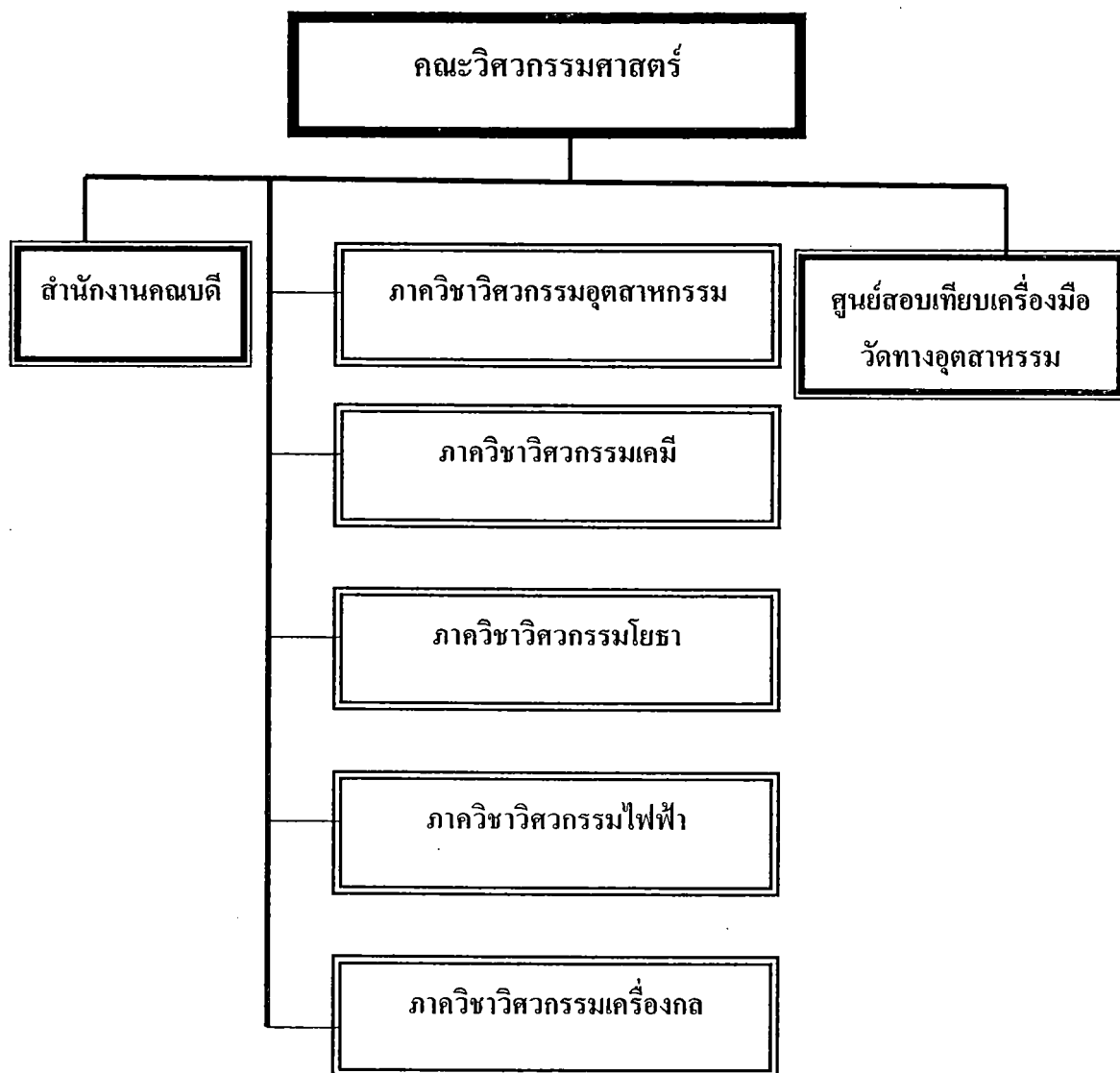
“มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรับใช้สังคม”

พันธกิจ

“สร้าง ประยูกต์ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัย เพื่อการเรียนการสอนการวิจัยและการบริการวิชาการ ที่สนองนโยบายของประเทศ”

โครงสร้างองค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้แบ่งโครงสร้างองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์กร

จำนวนบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีจำนวนบุคลากร จำแนกตามโครงสร้าง ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. สำนักงานคณบดี | จำนวน 33 คน |
| 2. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ | จำนวน 18 คน |
| 3. ภาควิชาวิศวกรรมเคมี | จำนวน 22 คน |

- | | |
|---|-------------|
| 4. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา | จำนวน 11 คน |
| 5. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า | จำนวน 16 คน |
| 6. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล | จำนวน 16 คน |
| 7. ศูนย์สอบเทียบเครื่องมือวัดสำหรับอุตสาหกรรม | จำนวน 4 คน |
| รวมทั้งสิ้น | 120 คน |

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญพิชชา ตังมาลา (2553) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลาง โรงงานไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 40-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21-30 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านผู้นำพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ระหว่างวันที่ 20-30 กันยายน พ.ศ. 2552 จำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขใน

การทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ควอลิตี้ จำกัด จังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 70.7 (Adjusted R Square = .707)

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 35-49 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน อาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว ตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาโดยรถสวัสดิการมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า มีทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัย จัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่า ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี และยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาธิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

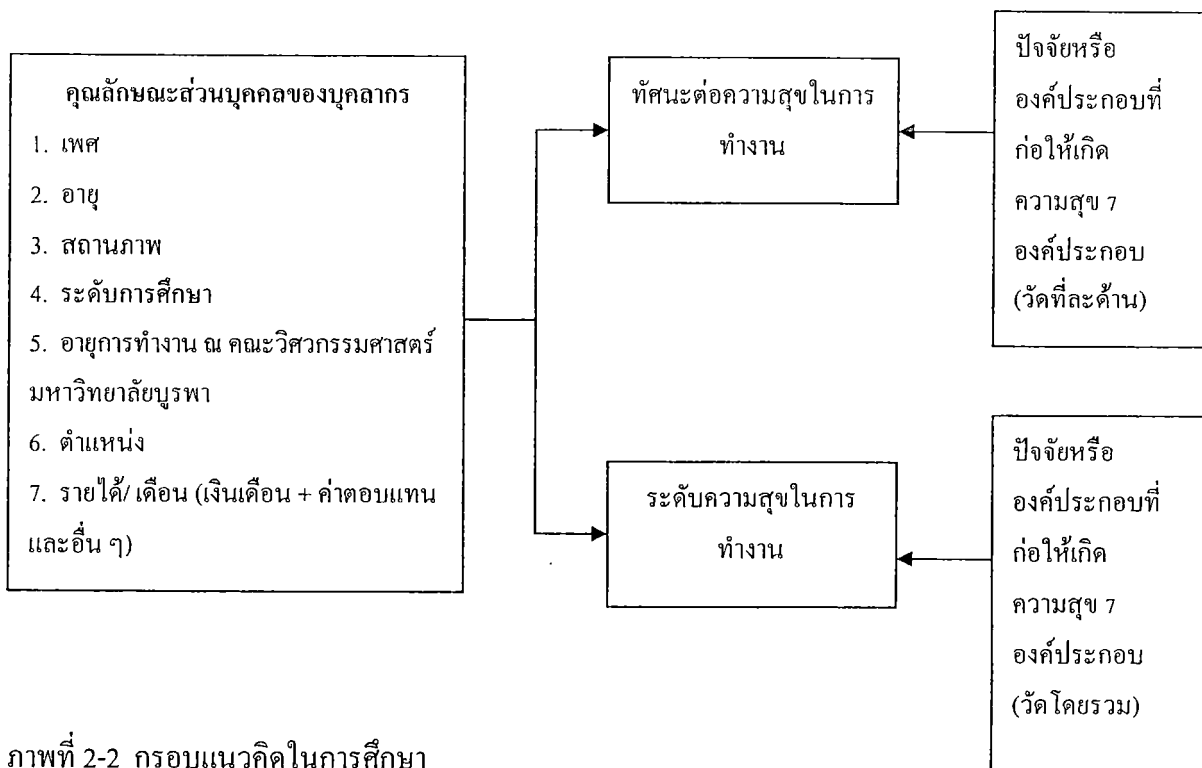
รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ (Alpha) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ส่วนมากทำงานภาคเอกชน ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 ทั้งนี้ยังพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ค่านิยมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกัน งานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง องค์กรประกอบของค่านิยมองค์กรที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีส่วนในการสร้างและมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7

อุปราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.1

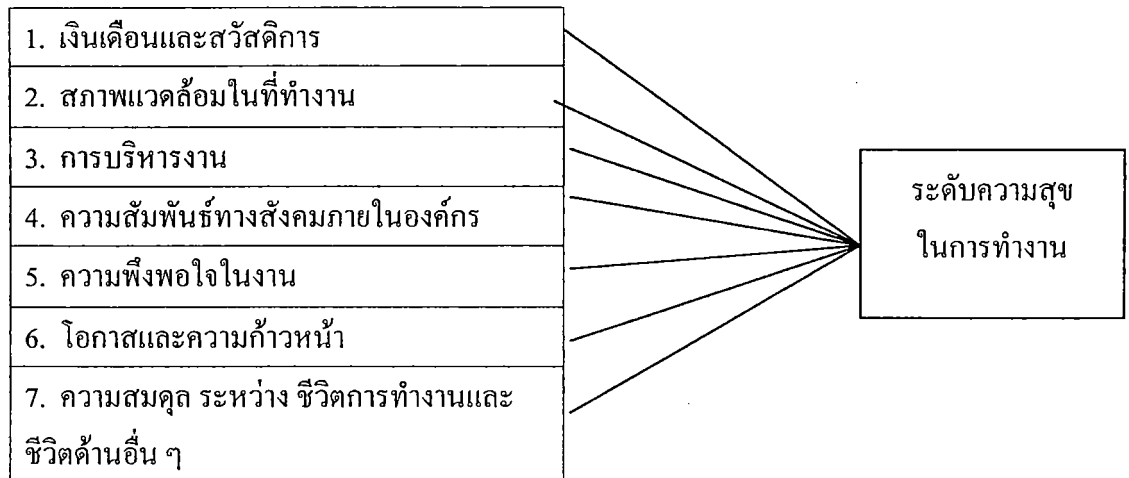
กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์” ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน



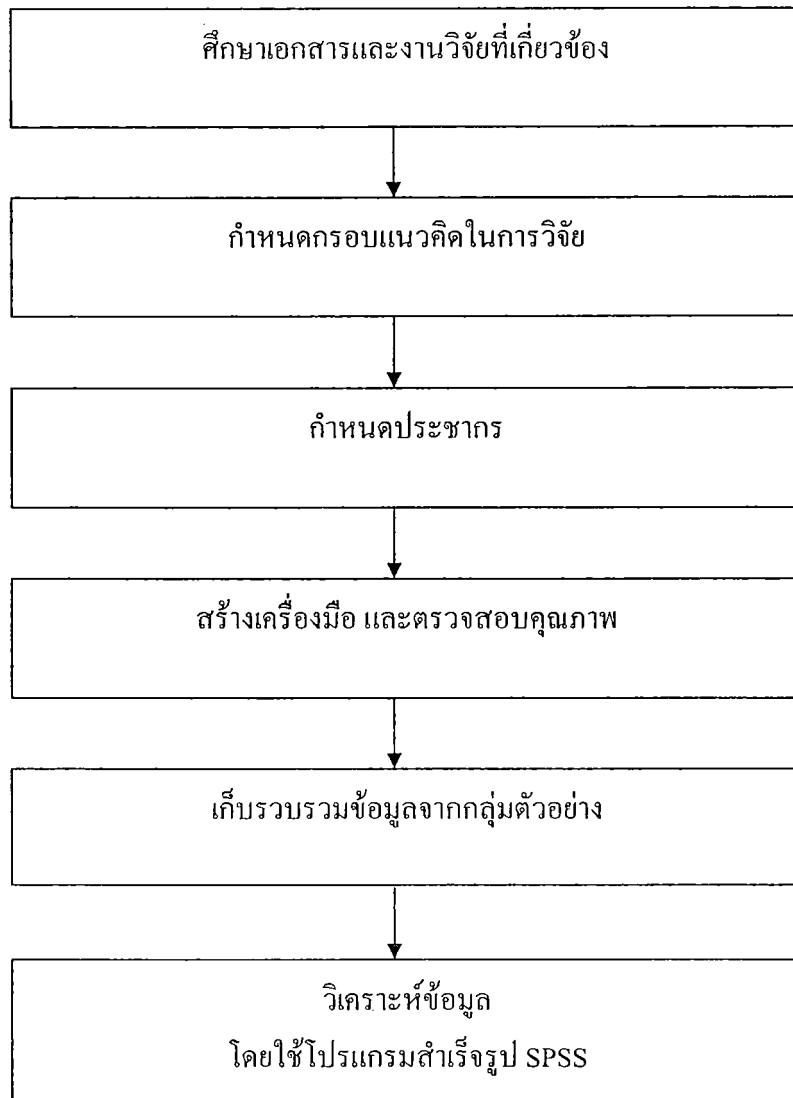
ภาพที่ 2-3 ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ วิธีการแสวงหาความรู้ของการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบวิธีนิรนัย (Deductive Method: หลักสู่เรื่องเฉพาะ) หรือวิธีอนุมาน เป็นการหาความรู้โดยมีกรอบ ทฤษฎี กฎ เป็นหลัก แล้วนำกรอบดังกล่าวไปตรวจสอบกับประชากรที่ต้องการศึกษาเพื่อยืนยัน กฎ ทฤษฎี เป็นการขยายองค์ความรู้ในทฤษฎีนั้น ๆ (พงศัสดิษฐ์ ศรีสมทรัพย์, 2550, หน้า 5) ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การที่นักวิจัยได้หาความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้หลักการมาแล้ว แต่อยากรู้ต่อไปอีกว่าองค์ประกอบเหล่านี้ใช้กับบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้วจะเป็นอย่างไร นักวิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวไปสร้างข้อคำถามปลายปิดใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น การทำ Questionnaire Research จึงเป็น Deductive Method เสมอซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกประเภท จำนวนรวม 120 คน ข้อมูล ณ เมษายน 2554 (คณะวิศวกรรมศาสตร์ งานบุคคล, 2554)

ตารางที่ 3-1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนงานย่อย

ส่วนงานย่อย	จำนวน
สำนักงานคณบดี	33
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	18
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	22
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	11
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	16
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	16
ศูนย์สอบเทียบเครื่องมือวัดสำหรับอุตสาหกรรม	4
รวม	120

ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนประชากร 120 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ตั้งเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 80 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

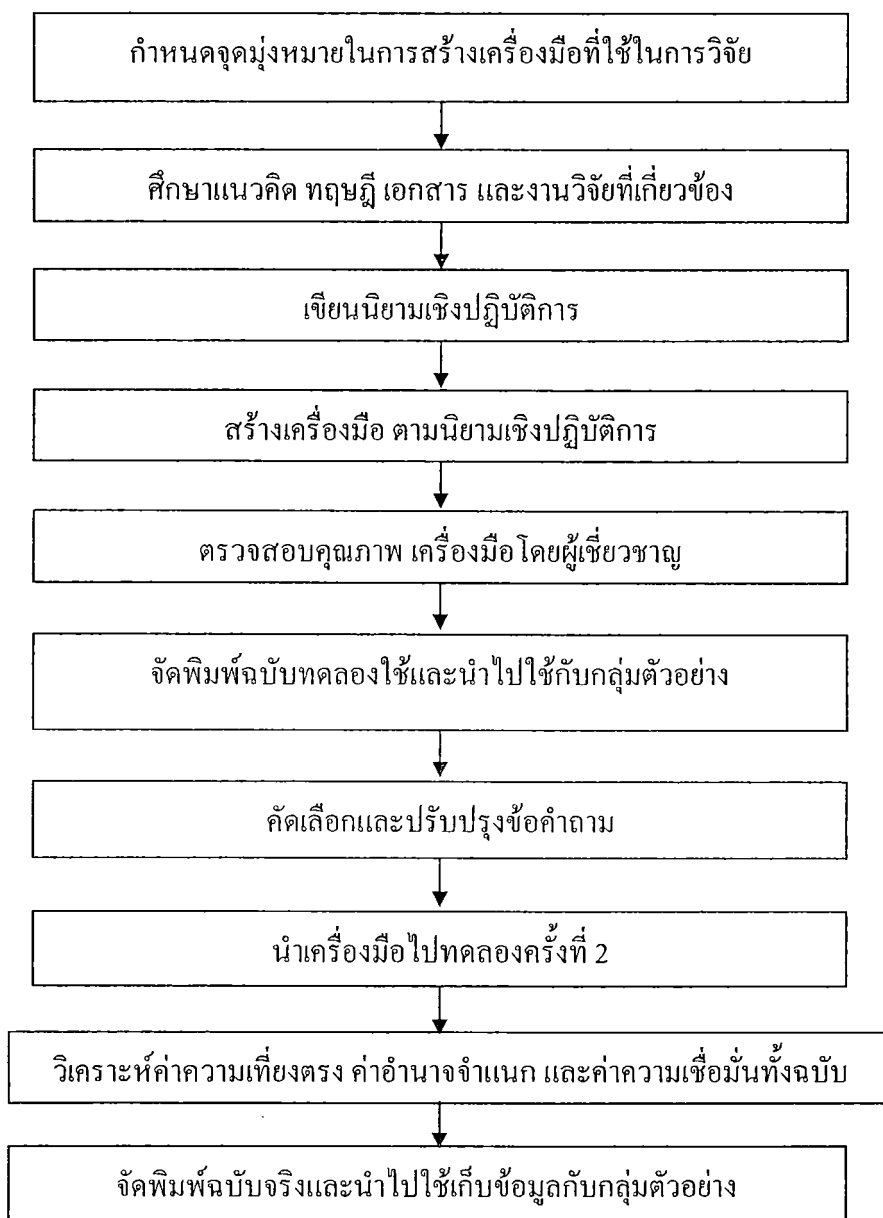
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มีรายละเอียดในการสร้างและมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้



ภาพที่ 3-2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และความคิดเห็นในการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลหาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวดัชนี สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2548), Johnstone (1981 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ผ่องกาย, ม.ป.ป.)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.2.1 ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow 1970)

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของ (Clayton Alderfer 1969)

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor theory of Motivation ของ Frederick Herberg 1959)

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้ เพ็ญพิชชา ตังมาลา (2553), ชุตินธชนน์ ฟ้าภิญโญ (2552), อารดา บุญเลิศ (2552) อภิชาติ ภูพานิช (2551), สุกัญญา อินตะโดด (2550), พรรณีภา สืบสุข (2548), จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547), บุญเลิศ สิริภัทร วณิช (2541),

3. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และสามารถประมวลออกมาได้เป็นดัชนีวัดความสุขในการทำงาน มีปัจจัย/ องค์ประกอบที่จะนำไปวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ได้นำองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ตามตารางที่ 2 เพื่อนำไปพัฒนาเป็นข้อคำถามในการสร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน จำนวนได้ 58 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 3-2 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
<p>1. องค์ประกอบด้านเงินเดือน และสวัสดิการ (ชุดมณฑล ฟ้าปัญญา โย 2552, องค์ทะไลลามะ และ มิวเซนเบิร์ก 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2551, Chiumentq 2007, Layard 2005)</p>	<p>การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอต่อตนเอง ครอบครัวและเหมาะสมกับงานที่ทำประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด</p> <p>สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอและเหมาะสม ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ กับปริมาณงานที่ทำอยู่ - ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ - ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของเงินเดือนที่ได้รับ ความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน - ระดับความพึงพอใจต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน - ระดับความพึงพอใจต่อรายได้โดยรวม/ เดือนในปัจจุบัน - ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้ - ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
<p>2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา 2553, อารดา บุญเลิศ 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2251, Diener 2000)</p>	<p>สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ทันสมัย ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีอุณหภูมิเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีความสงบ ไม่มีเสียงดังในระดับที่รบกวนสมาธิในการทำงาน - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีความสะอาด เรียบร้อย ไม่รกรุงรัง น่าอยู่ - ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร กับห้องน้ำ - ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาด ถูกสุขลักษณะของห้องน้ำ - ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร กับห้องอาหาร

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาด ถูกสุขลักษณะของห้องอาหาร - ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเนื้อที่ในการทำงาน - ระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในหน่วยงาน - ระดับความคิดเห็นต่อการมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน - ระดับความพึงพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน
<p>3. องค์ประกอบด้านการบริหารงาน (เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา 2553, ชุตินันท์ ฟ้า-ภิญโญ 2552, อารดา บุญเลิศ 2552, องค์ทะ-ไถลามะและมิวเซนเบิร์ก 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2551, Chiumento 2007)</p>	<p>บทบาทของผู้นำในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงานสร้างความเข้าใจและให้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรทั้งองค์กร - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในการสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในเรื่องความ โปร่งใส

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในเรื่องของความเป็นธรรม - ระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้าในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี - ระดับความพึงพอใจกับการบริหารงานในปัจจุบัน
<p>4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร (เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา 2553, ชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ 2552, อารดา บุญเลิศ 2552, องค์ทะไลลามะ และมิวเซนเบิร์ก 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2551, Chiumento 2007, Minion 2003)</p>	<p>ความสัมพันธ์ทั้งกับหัวหน้าและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองคอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กรสัมพันธ์สนิทสนมกันในหน่วยงาน ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน - ระดับความคิดเห็นต่อความสนิมสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน - ระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน - ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน - ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับหัวหน้า - ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่หัวหน้าให้ความช่วยเหลือ - ระดับความคิดเห็นต่อความอบอุ่นใจในบรรยากาศขององค์กร

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
<p>5. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (เพื่อพิชชา ตั้งมาลา 2553, ชุติมณฑท์ ฟ้าภิญญา 2552, องค์ทะไลลามะ และมิวเซนเบิร์ก 2552, อารดา บุญเลิศ 2552, Layard 2005, Minsion 2003, Diener 2000, Wass 2000)</p>	<p>ลักษณะงานที่ทำให้เด่นชัด มีอำนาจในการตัดสินใจ ทำท่ายความสามารถ สนุกกับการทำงาน รักและผูกพัน พอใจเมื่อเกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ทำงานที่ชอบ ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน - ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ - ระดับความคิดเห็นต่อความท้าทายความสามารถของงานที่ปฏิบัติ - ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกสนุกกับงาน - ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ - ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน - ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม
<p>6. องค์ประกอบด้านโอกาสและความก้าวหน้า (องค์ทะไลลามะ และมิวเซนเบิร์ก 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2551, Layard 2007, Minion 2003)</p>	<p>การที่บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ - ระดับความคิดเห็นต่อการได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ - ระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อการพัฒนาตนเอง - ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการรับผิดชอบงานมากขึ้น

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้ทำงานที่ยากและสำคัญ - ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้คิดริเริ่ม วางแผนใหม่หรือทำงานใหม่ ๆ - ระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับในความเชี่ยวชาญจากคนรอบข้าง - ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
<p>7. องค์ประกอบด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ (อารดา บุญเลิศ 2552, อภิชาติ ภูพานิช 2551, Chiununto 2007)</p>	<p>การสร้างสมดุลทางชีวิตทั้งใน การทำงานและ ครอบครัว หรือ ความเป็นส่วนตัวของบุคคล การแบ่งเวลาที่มีความเหมาะสม เกิดคุณภาพชีวิตและครอบครัว ที่เป็นสุขประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความคิดเห็น การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตด้านอื่น ๆ - ระดับความคิดเห็นต่อการจัดแบ่งเวลาเพื่องานและ กิจกรรมอื่น - ระดับความคิดเห็น ต่อการแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อน และดูแลสุขภาพ - ระดับความคิดเห็น ต่อการแบ่งเวลาเพื่องานอดิเรกที่ชอบ - ระดับความคิดเห็น ต่อการให้เวลากับครอบครัว - ระดับความคิดเห็น ต่อการให้เวลากับงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		- ระดับความคิดเห็น ต่อความพึงพอใจในการมีครอบครัวที่เป็นสุข

4. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา 58 ตัวชี้วัด และจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

5. นำเครื่องมือที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมถึงเนื้อหา (Contents Validity)

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับบุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน โดยให้มีตัวแทนของบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ สายสอน สายสนับสนุน ด้วยเป็นคณะวิชาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเช่นเดียวกัน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ว่าผู้ตอบมีความเข้าใจคำถามเพียงใด

7. ปรับปรุงภาษาในข้อคำถามในแบบสอบถามปลายเปิดให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับประชากรใช้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

8. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับประชากร

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นคำถามตามตัวแปรและดัชนีวัด ที่ได้ประมวลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) และคำถามปลายเปิด (Opened Ended) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง รายได้/ เดือน เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยมีวิธี แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ จากการประมวล สรุปวิเคราะห์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของดัชนีนั้น ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๆ และผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นข้อคำถามในการสร้างแบบสอบถาม คำถามตอนที่ 2 นี้ เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) จำนวนรวมทั้งสิ้น 58 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 7 องค์ประกอบ ให้ผู้ตอบจัดเรียงลำดับ ที่คิดเห็นว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับ 1 และเรียงไปจนถึงลำดับสุดท้าย ลำดับที่ 7 และมีคำถามปลายเปิด (Opened Ended) (ให้กรอกข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม)

การให้คะแนนและการตีความหมายคะแนน

ลักษณะคำถามเป็นข้อความให้บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์อ่านข้อความและพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ/ แนวปฏิบัติ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยกับความจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ และแนวปฏิบัตินั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึงบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยกับความจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ และแนวปฏิบัตินั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึงบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยกับความจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ และแนวปฏิบัตินั้นปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึงบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยกับความจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ และแนวปฏิบัตินั้นน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึงบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยกับ

ความจริง/ ความรู้สึก/ หลักการ และแนวปฏิบัตินั้น
น้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย	มาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	น้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลความหมาย (บุญชัย ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มาก
2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบ ดังนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า กิติญาณัฐสันต์ ภาควิชา การจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาเอกจิตวิทยา สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

1.3 ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สาขาหลักสูตร และการสอน

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับบุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน โดยให้มีตัวแทนของบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ สายสอน สายสนับสนุน เพื่อตรวจสอบ

ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้สื่อสาร ได้รับคืนจำนวน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.33 หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามปลายเปิดให้ชัดเจน เนื่องจากมีผู้ตอบมาหลากหลายและไม่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ และได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับประชากรซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .87 ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับประชากรทั้งหมดต่อไป

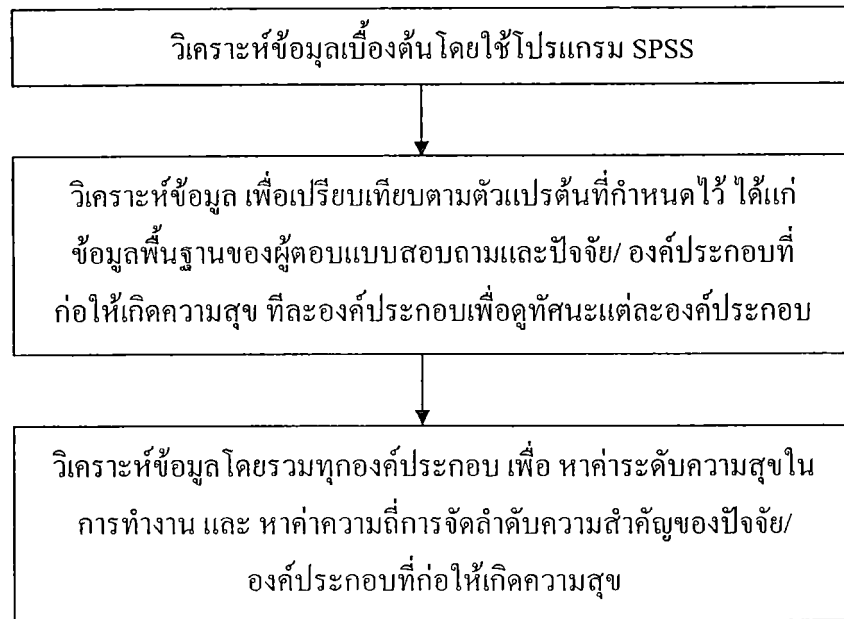
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ขอเก็บข้อมูลในระหว่างที่บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ เดินทางไปสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “จัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์” ณ โรงแรมซีวีวี รีสอร์ท แอนด์ สปา เกาะช้าง จังหวัดตราด วันที่ 1-3 เมษายน พ.ศ. 2554 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 65 ฉบับ
2. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ธุรการของส่วนงานย่อย ภาควิชาต่าง ๆ แจกแบบสอบถามและรับคืน จากผู้ที่ไม่ได้ไปสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ได้รับคืนจำนวน 26 ฉบับ รวมเป็น 91 ฉบับ
3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนทั้งหมด มีความสมบูรณ์ 88 ฉบับ จากประชากรเป้าหมาย 120 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 สอดคล้องกับ Aaker, Kumar and Day (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้
4. นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



ภาพที่ 3-3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย
3. เปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ t-test และ ค่า F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ค่าความถี่ χ^2

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนต่อความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของประชากร ได้รับแบบสอบถามคืนที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.33 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ที่ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ในที่นี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่ 88 คน เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด และนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ทัศนต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 6 ลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง รายได้/ เดือน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1.1 เพศ อายุ สถานภาพ

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	65.9
หญิง	30	34.1
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	17.0
30-40 ปี	59	67.0
41-50 ปี	10	11.4
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.5
สถานภาพ		
โสด	49	55.7
สมรส	37	42.0
หย่า หรือแยกกันอยู่	2	2.3
หม้าย	-	-

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 65.9 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.1 เป็นเพศหญิง ช่วงอายุส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.0 อยู่ระหว่างอายุ 30-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 17.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ ร้อยละ 11.4 มีอายุ 41-50 ปี ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 4.5 สำหรับสถานภาพ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.7 มีสถานภาพโสด รองลงมา ร้อยละ 42.0 สถานภาพสมรส และร้อยละ 2.3 สถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ สถานภาพหม้าย ไม่มี

1.2 ระดับการศึกษา และ อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์
 ตารางที่ 4-2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ณ
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	6.8
ปริญญาตรี	25	28.4
ปริญญาโท	34	38.6
ปริญญาเอก	23	26.1
อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	27.3
6-10 ปี	21	23.9
11-15 ปี	31	35.2
15 ปีขึ้นไป	12	13.6

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.6 มีการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา ร้อยละ 28.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 26.1 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามลำดับ ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง ร้อยละ 6.8 เท่านั้น สำหรับอายุการทำงาน ณ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.2 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี รองลงมา ร้อยละ 27.3 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และร้อยละ 23.9 มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีเพียงร้อยละ 13.6 เท่านั้น ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

1.3 ตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้สอน	43	48.9
ผู้สนับสนุน	45	51.1
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	4.5
10,000-30,000 บาท	58	65.9
30,001-50,000 บาท	18	20.5
50,001-70,000 บาท	5	5.7
70,001 บาทขึ้นไป	3	3.4

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 48.9 เป็นผู้มีตำแหน่งในสายผู้สอน ร้อยละ 51.1 เป็นผู้มีตำแหน่งในสายสนับสนุน สำหรับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.9 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 20.5 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และ ร้อยละ 5.7 มีรายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท ตามลำดับ ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีเพียงร้อยละ 4.5 และในทำนองเดียวกันผู้มีรายได้สูง ตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน มีเพียง ร้อยละ 3.4

ตอนที่ 2 ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ตนทำอยู่ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลจากปัจจัย/ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งจะเสนอผลการศึกษา ทั้ง 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบดังนี้

2.1 ปัจจัย/ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะ ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความสุขในการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	6.8 (6)	33.0 (29)	42.0 (37)	14.8 (13)	3.4 (3)	3.25	.91	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	5.7 (5)	26.1 (23)	31.8 (28)	29.5 (26)	6.8 (6)	2.94	1.03	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	9.1 (8)	25.0 (22)	43.2 (38)	19.3 (17)	3.4 (3)	3.17	.96	ปานกลาง
คณะฯ/ มหาวิทยาลัย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.5 (4)	33.0 (29)	40.9 (36)	17.0 (15)	4.5 (4)	3.16	.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4- 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านพอใจในรายได้ (เงิน + ค่าตอบแทน)/ เดือนในปัจจุบัน และเห็นว่ายังโชคดีกว่าคนอื่น มากมาย	10.2 (9)	33.0 (29)	35.2 (31)	19.3 (17)	2.3 (2)	3.30	.97	ปานกลาง
ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ	5.7 (5)	23.9 (21)	38.6 (34)	20.5 (18)	11.4 (10)	2.29	1.06	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้	9.1 (8)	18.2 (16)	37.5 (33)	22.7 (20)	12.5 (11)	2.89	1.12	ปานกลาง
ผลรวมทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	7.3	27.5	38.5	20.4	6.3	3.08	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.5 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับไม่แน่ใจ รองลงมาร้อยละ 27.5 เห็นด้วย ร้อยละ 20.4 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 7.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเพียงร้อยละ 6.3 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัย / องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	12.5 (11)	38.6 (34)	20.5 (18)	18.2 (16)	10.2 (9)	3.25	1.19	ปานกลาง
ห้องทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	15.9 (14)	47.7 (42)	17.0 (15)	13.6 (12)	5.7 (5)	3.55	1.09	มาก
ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะกับการปฏิบัติงาน	15.9 (14)	47.7 (42)	21.6 (19)	13.6 (12)	1.1 (1)	3.64	.94	มาก
ห้องทำงานมีความสงบ ไม่มีเสียงดังรบกวนสมาธิ	10.2 (9)	38.6 (34)	26.1 (23)	15.9 (14)	9.1 (8)	3.25	1.12	ปานกลาง
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีระบบการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี ระเบียบร้อย น่าอยู่ น่าทำงาน	4.5 (4)	29.5 (26)	39.8 (35)	19.3 (17)	6.8 (6)	3.06	.97	ปานกลาง
ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม	4.5 (4)	30.7 (27)	29.5 (26)	20.5 (18)	14.8 (13)	2.90	1.13	ปานกลาง
ท่านเห็นว่าห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.5 (4)	23.9 (21)	27.3 (24)	33.0 (29)	11.4 (10)	2.77	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องอาหารมีความเหมาะสม	-	8.0	21.6	36.4	34.1	2.03	.94	น้อย
ท่านเห็นว่าห้องอาหารสะอาดและถูกสุขลักษณะ	1.1	4.5	29.5	42.0	22.7	2.19	.88	น้อย
หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	6.8	30.7	36.4	23.9	2.3	3.16	.94	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม	3.4	20.5	34.1	30.7	11.4	2.74	1.02	ปานกลาง
หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ทันสมัย สะดวกในการปฏิบัติงาน	6.8	27.3	36.4	21.6	8.0	3.03	1.04	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน	6.8	4.9	38.6	10.2	3.4	3.38	.88	ปานกลาง
ผลรวมทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุจริตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7.2	29.9	29.1	23.0	10.8	2.99	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 29.9 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับความคิดเห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 29.1 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 23.0 ไม่เห็นด้วย และ ร้อยละ 10.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียง ร้อยละ 7.2 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อ ปัจจัย / องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ด้านการบริหารงาน

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความสุขในการทำงานด้านการบริหารงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
หัวหน้าของท่าน (ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสำนักงาน / หัวหน้าศูนย์ที่ท่านสังกัด กรณีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าให้ หมายถึง หัวหน้าในลำดับสูงขึ้น อีกระดับหนึ่ง)เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน	21.6 (19)	46.6 (41)	23.9 (21)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.81	.89	มาก
หัวหน้าสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทั้งองค์กร	12.5 (11)	45.5 (40)	29.5 (26)	11.4 (10)	1.1 (1)	3.57	.89	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
หัวหน้าสามารถสร้างความรู้สึกให้บุคลากรตระหนัก และเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร	11.4 (10)	39.8 (30)	34.1 (30)	12.5 (11)	2.3 (2)	3.45	.93	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง	11.4 (10)	46.6 (41)	37.5 (33)	3.4 (3)	1.1 (1)	3.64	.77	มาก
หัวหน้าสามารถจดจำและให้ความสำคัญกับผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	10.2 (9)	39.8 (35)	37.5 (33)	11.4 (10)	1.1 (1)	3.47	.87	ปานกลาง
หัวหน้าอุทิศให้กับงานเสียสละดูแลให้คำปรึกษาแก่ลูกน้องถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	20.5 (18)	43.2 (38)	23.9 (21)	12.5 (11)	-	3.72	.93	มาก
ท่านรู้สึกพอใจกับการบริหารงานของหัวหน้าของท่าน	20.5 (18)	42.0 (37)	28.4 (25)	9.1 (8)	-	3.74	.89	มาก
ผลรวมทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงาน ด้านการบริหารงาน	15.4	43.4	30.7	9.6	.9	3.62	.75	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.4 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการบริหารงาน ในระดับเห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 30.7 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 15.4 เห็นด้วยอย่าง ยิง ร้อยละ 9.6 ไม่เห็นด้วย ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเพียงร้อยละ .9 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านการบริหารงาน ในระดับมาก

2.4 ปัจจัย / องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปล ผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แนใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจท่าน ในการทำงาน	9.1 (8)	59.1 (52)	30.7 (27)	-	1.1 (1)	3.75	.66	มาก
ท่านได้รับความกำลังใจและ ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	15.9 (14)	48.9 (43)	27.3 (24)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.72	.85	มาก
เพื่อนร่วมงานรับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	14.8 (13)	50 (44)	31.8 (28)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.75	.77	มาก
ท่านสามารถปรึกษา และได้รับความร่วมมือ ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	19.3 (17)	48.9 (43)	26.1 (23)	4.5 (4)	1.1 (1)	3.81	.84	มาก
ท่านรู้สึกใกล้ชิดสนิท สนมกับหัวหน้า	12.5 (11)	37.5 (33)	33.0 (29)	14.8 (13)	2.3 (2)	3.43	.96	ปาน กลาง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านรู้สึกมีความสุขที่หัวหน้าให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำเรื่องงานและอื่น ๆ	13.6 (12)	44.3 (39)	29.5 (26)	12.5 (11)	-	3.59	.87	มาก
ระหว่างท่าน หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้ดีอย่างไรเปิดเผยและก้าวขวาง	12.5 (11)	30.7 (27)	35.2 (31)	17.0 (15)	4.5 (4)	3.30	1.0	ปานกลาง
ผลรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	14.0	45.6	30.5	8.3	1.6	3.62	.70	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.6 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรในระดับเห็นด้วย รองลงมา ร้อยละ 30.5 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.0 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 8.3 ไม่เห็นด้วย ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียงร้อยละ 1.6 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ในระดับมาก

2.5 ปัจจัย/ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

ต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความเด่นชัด	21.6 (19)	45.5 (40)	28.4 (25)	3.4 (3)	1.1 (1)	3.83	.84	มาก
ท่านมีอิสระและมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	17.0 (15)	43.2 (38)	30.7 (27)	8.0 (7)	1.1 (1)	3.67	.89	มาก
ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	13.6 (12)	52.3 (46)	30.7 (27)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.75	.76	มาก
ท่านรู้สึก สนุกสนานกับการทำงาน เพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	17.0 (15)	44.3 (39)	28.4 (25)	8.0 (7)	2.3 (2)	3.66	.93	มาก
ท่านรู้สึกรัก และผูกพันในงานที่ท่านทำ	27.3 (24)	46.6 (41)	22.7 (20)	3.4 (3)	-	3.98	.80	มาก
ท่านมีความอึดใจ ผ่อนคลายเมื่อทำงานเสร็จ เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ	23.9 (21)	55.7 (49)	18.2 (16)	1.1 (1)	1.1 (1)	4.00	.75	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านมีสติจดจ่ออยู่กับงาน ไม่ย่อท้อ แม้จะหนัก หรือยากเพียงใด ทุ่มเท ความพยายามเต็มที่	23.9 (21)	56.8 (50)	14.8 (13)	4.5 (4)	-	4.00	.75	มาก
ผลรวมของทัศนคติของ กลุ่มตัวอย่างต่อความสุข ในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน	20.6	49.2	24.8	4.4	1.0	3.84	.62	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.2 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในระดับเห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 24.8 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 20.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.4 ไม่เห็นด้วย ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียงร้อยละ 1.0 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 3.84 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทัศนคติต่อปัจจัย / องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ในระดับมาก

2.6 ปัจจัย / องค์ประกอบ ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้า

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

ต่อความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้า

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านมีโอกาเข้ารับ การอบรมที่เกี่ยวข้องกับ งาน และ ที่สนใจ	19.3 (17)	46.6 (41)	26.1 (23)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.76	.88	มาก
ท่านมีโอกาใน การศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	26.1 (23)	50.0 (44)	15.9 (14)	5.7 (5)	2.3 (2)	3.92	.92	มาก
ท่านมีเวลาในการทำงาน ผลงานทางวิชาการเพื่อ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	9.1 (8)	29.5 (26)	33.0 (29)	15.9 (14)	12.5 (11)	3.07	1.15	ปานกลาง
ท่านมีความสุขที่ได้ ทำงานอย่างเต็มที่	20.5 (18)	51.1 (45)	26.1 (23)	1.1 (1)	1.1 (1)	3.89	.78	มาก
ท่านเห็นว่าหน่วยงาน สนับสนุนให้ท่าน ได้รับ การพัฒนาตนเอง เพื่อ ความก้าวหน้าในงาน	12.5 (11)	48.9 (43)	31.8 (28)	5.7 (5)	1.1 (1)	3.66	.81	มาก
ท่านคิดว่ามีโอกาที่จะ ได้รับผิดชอบงาน มากขึ้น	18.2 (16)	58.0 (51)	21.6 (19)	1.1 (1)	1.1 (1)	3.91	.73	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้าให้ทำงานที่ ยากและสำคัญ	13.6 (12)	55.7 (49)	27.3 (24)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.78	.75	มาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านได้รับโอกาสในการคิดริเริ่ม วางแผนใหม่ ๆ หรือทำงานใหม่	11.4 (10)	52.3 (46)	30.7 (27)	3.4 (3)	2.3 (2)	3.67	.81	มาก
ท่านมีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	9.1 (8)	53.4 (47)	31.8 (28)	3.4 (3)	2.3 (2)	3.64	.79	มาก
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือ ระดับเงินเดือนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	8.0 (7)	33.0 (29)	44.3 (39)	12.5 (11)	2.3 (2)	3.32	.87	ปานกลาง
ผลรวมของทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	14.8	47.8	28.9	5.8	2.7	3.66	.62	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.8 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้า ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ร้อยละ 28.9 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.8 ไม่เห็นด้วย ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเพียง ร้อยละ 2.7 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในระดับมาก

2.7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
 ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง
 ต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิต
 ด้านอื่น ๆ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (หมายถึง การงาน ครอบครัวยุทธศาสตร์ว่างเหมาะสมลงตัว)	8.0 (7)	31.8 (28)	43.2 (38)	11.4 (10)	5.7 (5)	3.25	.96	ปานกลาง
ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมส่วนตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9.1 (8)	43.2 (38)	33.0 (29)	10.2 (9)	4.5 (4)	3.42	.95	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ	6.8 (6)	40.9 (36)	33.0 (29)	11.4 (10)	8.0 (7)	3.27	1.02	ปานกลาง
ท่านมีเวลาว่าง ในงานอดิเรกส่วนตัวที่ชอบอย่างเพียงพอ	8.0 (7)	33.0 (29)	33.0 (29)	15.9 (14)	10.2 (9)	3.13	1.10	ปานกลาง
ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	5.7 (5)	37.5 (33)	40.9 (36)	11.4 (10)	4.5 (4)	3.28	.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จในเวลางาน โดยไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา	2.3 (2)	26.1 (23)	45.5 (40)	15.9 (14)	10.2 (9)	2.94	.96	ปานกลาง
ท่านมีครอบครัวที่มั่นคงอบอุ่น เข้าใจกันอย่างดี	36.4 (32)	39.8 (35)	21.6 (19)	2.3 (2)	-	4.10	.81	มาก
ผลรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	10.9	36.0	35.7	11.2	6.2	3.34	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.0 มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ร้อยละ 35.7 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 11.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 10.9 เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยมีเพียงร้อยละ 6.2 เท่านั้นเมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อปัจจัย/ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง

2.8 สรุปภาพรวมทัศนคติของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อความสุขในการทำงานจำแนกตาม ปัจจัย/ องค์ประกอบ

ตารางที่ 4-11 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัย/ องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	.74	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.99	.63	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงาน	3.63	.75	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	3.62	.70	มาก
5. ด้านความพึงพอใจ	3.84	.62	มาก
6. ด้านการมีโอกาและควมก้าวหน้าในการทำงาน	3.66	.62	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.34	.77	ปานกลาง
รวม	3.45	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-11 ซึ่งเป็นตารางสรุปภาพรวมของทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ทัศนคติโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานสูงสุดในด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.84 รองลงมาได้แก่ด้านการมีโอกาและควมก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.66 ด้านการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.63 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.62 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีเฉลี่ยโดยรวม 3.08 และที่น้อยที่สุด ก็คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.99

ตอนที่ 3 ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการศึกษา ถึงลักษณะสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในทัศนะของตน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลผลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัจจัย / องค์ประกอบ ที่วัดได้ 7 ปัจจัย / องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านการบริหารงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร
5. ด้านความพึงพอใจในงาน
6. ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่นๆ

3.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีวัดเป็น 7 ประเด็น (ตารางที่ 4-12)

ตารางที่ 4-12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงานด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ	6.8 (6)	33.0 (29)	42.0 (37)	14.8 (13)	3.4 (3)	3.25	.91	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายใน ครอบครัว	5.7 (5)	26.1 (23)	31.8 (28)	29.5 (26)	6.8 (6)	2.94	1.03	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็น ธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	9.1 (8)	25.0 (22)	43.2 (38)	19.3 (17)	3.4 (3)	3.17	.96	ปานกลาง
คณะฯ/มหาวิทยาลัย มีระบบ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.5 (4)	33.0 (29)	40.9 (36)	17.0 (15)	4.5 (4)	3.16	.92	ปานกลาง
ความพอใจในรายได้ (เงินเดือน + ค่าตอบแทน)	10.2 (9)	33.0 (29)	35.2 (31)	19.3 (17)	2.3 (2)	3.30	.97	ปานกลาง
สวัสดิการที่อยู่อาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ	5.7 (5)	23.9 (21)	38.6 (34)	20.5 (18)	11.4 (10)	2.92	1.06	ปานกลาง
ความพอใจในสวัสดิการด้านที่ พักอาศัยที่คณะฯ/ มหาวิทยาลัย จัดให้	9.1 (8)	18.2 (16)	37.5 (33)	22.7 (20)	12.5 (11)	2.89	1.12	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบ ต่อความสุขในการทำงานด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ	7.3	27.5	38.5	20.4	6.3	3.08	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.5 มีระดับความสุขในการทำงาน
จากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลางรองลงมาร้อยละ 27.5
มีความสุขระดับมาก ร้อยละ 20.4 มีความสุขระดับน้อย ร้อยละ 7.3 มีความสุขระดับมากที่สุด
ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 6.3 เท่านั้น
เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับ
ความสุขในการทำงาน จากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง

3.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยได้กำหนดคัดชนิดเป็น 13 ประเด็น (ตารางที่ 4-13)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเท สะดวก	12.5 (11)	38.6 (34)	20.5 (18)	18.2 (16)	10.2 (9)	3.25	1.19	ปานกลาง
ห้องทำงานมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	15.9 (14)	47.7 (42)	17.0 (15)	13.6 (12)	5.7 (5)	3.55	1.09	มาก
ห้องทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอ เหมาะกับ การปฏิบัติงาน	15.9 (14)	47.7 (42)	21.6 (19)	15.9 (12)	9.1 (1)	3.25	.94	มาก
ห้องทำงานมีความสงบ ไม่มีเสียงดังรบกวนสมาธิ	10.2 (9)	38.6 (34)	26.1 (23)	15.9 (14)	9.1 (8)	3.25	1.12	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบการดูแล รักษาความสะอาดที่ดี เรียบร้อย น่าอยู่ น่าทำงาน	4.5 (4)	29.5 (26)	39.8 (35)	19.3 (17)	6.8 (6)	3.06	.97	ปานกลาง
จำนวนบุคลากรกับจำนวน ห้องน้ำมีความเหมาะสม	4.5 (4)	30.7 (27)	29.5 (26)	20.5 (18)	14.8 (13)	2.90	1.13	ปานกลาง
ห้องน้ำสะอาดและถูก สุขลักษณะ	4.5 (4)	23.9 (21)	27.3 (24)	33.0 (29)	14.4 (10)	2.77	1.08	ปานกลาง
จำนวนบุคลากรกับจำนวน ห้องอาหารมีความ เหมาะสม	- -	8.0 (7)	21.6 (19)	36.4 (32)	34.1 (30)	2.03	.94	น้อย

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	5	4	3	2	1			
จำนวนบุคลากรกับจำนวน ห้องอาหารมีความ เหมาะสม	- -	8.0 (7)	21.6 (19)	36.4 (32)	34.1 (30)	2.03	.94	น้อย
ห้องอาหารสะอาดและถูก สุขลักษณะ	1.1 (1)	4.5 (4)	29.5 (26)	42.0 (37)	22.7 (20)	2.19	.88	น้อย
มีพื้นที่เพียงพอและ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานงาน	6.8 (6)	30.7 (27)	36.4 (32)	23.9 (21)	2.3 (2)	3.16	.94	ปานกลาง
มีระบบรักษาความ ปลอดภัยด้านบุคคลและ ทรัพย์สิน	3.4 (3)	20.5 (18)	34.1 (30)	30.7 (27)	11.4 (10)	2.74	1.02	ปานกลาง
มีวัสดุ อุปกรณ์ ทันสมัย สะดวกในการปฏิบัติงาน	6.8 (6)	27.3 (24)	36.4 (32)	21.6 (19)	8.0 (7)	3.03	1.04	ปานกลาง
มีความพึงพอใจกับสภาพ ที่ทำงานในปัจจุบัน	6.8 (6)	4.9 (36)	38.6 (34)	10.2 (9)	3.4 (3)	3.38	.88	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบ ต่อความสุข ในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	7.2	29.9	29.1	23.0	10.8	2.99	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 29.9 มีระดับความสุขในการทำงานจาก ปัจจัย/องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.1 มี ความสุขระดับปานกลาง ร้อยละ 23.0 มีความสุขระดับน้อย ร้อยละ 10.8 มีความสุขระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับมากที่สุด มีเพียงร้อยละ 7.2 เท่านั้น เมื่อพิจารณา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขใน การทำงานจากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

3.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ด้านการ บริหารงาน

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านการบริหารงานผู้วิจัยได้
กำหนดคตินี้วัดเป็น 7 ประเด็น (ตารางที่ 4-14)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ
กลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารงาน

ปัจจัย / องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
หัวหน้าเป็นผู้มีบทบาท สำคัญในการสร้างและ พัฒนาทีมงานหรือ หน่วยงาน	21.6 (19)	46.6 (41)	23.9 (21)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.81	.89	มาก
หัวหน้าสามารถสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกันให้ เกิดกับบุคลากรทั้งองค์กร	12.5 (11)	45.5 (40)	29.5 (26)	11.4 (10)	1.1 (1)	3.57	.89	มาก
หัวหน้าสามารถสร้าง ความรู้สึกรับรู้บุคลากร ตระหนัก และเข้าใจถึง วิสัยทัศน์พันธกิจของ องค์กร	11.4 (10)	39.8 (30)	34.1 (30)	12.5 (11)	2.3 (2)	3.45	.93	ปานกลาง
มีโอกาสร่วมตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานของตนเอง	11.4 (10)	46.6 (41)	37.5 (33)	3.4 (3)	1.1 (1)	3.64	.77	มาก
หัวหน้าสามารถจดจำ และ ให้ความสำคัญกับผลงาน ของลูกน้องอย่าง สม่ำเสมอ	10.2 (9)	39.8 (35)	37.5 (33)	11.4 (10)	1.1 (1)	3.47	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
หัวหน้าอุทิศให้กับงาน เสียสละดูแลให้คำปรึกษา แก่ลูกน้อง เป็นแบบอย่าง ที่ดี	20.5 (18)	43.2 (38)	23.9 (21)	12.5 (11)	-	3.72	.93	มาก
มีความพอใจใน การบริหารงาน ของหัวหน้า	20.5 (18)	42.0 (37)	28.4 (25)	9.1 (8)	-	3.74	.89	มาก
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบ ต่อความสุข ในการทำงานด้าน การบริหารงาน	15.4	43.4	30.7	9.6	.9	3.63	.75	มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.4 มีระดับความสุขในการทำงาน จากปัจจัย/องค์ประกอบด้านการบริหารงาน ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.7 มีความสุขระดับ ปานกลาง ร้อยละ 15.4 ระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.6 ระดับน้อยตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสุขระดับน้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ .9 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงาน จากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านการบริหารงาน ในระดับมาก

3.4 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีวัดเป็น 7 ประเด็น (ตารางที่ 4-15)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน	9.1 (8)	59.1 (52)	30.7 (27)	-	1.1 (1)	3.75	.66	มาก
ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	15.9 (14)	48.9 (43)	27.3 (24)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.72	.85	มาก
เพื่อนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	14.8 (13)	50 (44)	31.8 (28)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.75	.77	มาก
สามารถปรึกษาเพื่อนและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน	19.3 (17)	48.9 (43)	26.1 (23)	4.5 (4)	1.1 (1)	3.81	.84	มาก
รู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับหัวหน้า	12.5 (11)	37.5 (33)	33.0 (29)	14.8 (13)	2.3 (2)	3.43	.96	ปานกลาง
มีความสุขที่หัวหน้าให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำเรื่องงานและอื่น ๆ	13.6 (12)	44.3 (39)	29.5 (26)	12.5 (11)	-	3.59	.87	มาก

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้า เพื่อร่วมงาน มีการแบ่งปัน ความรู้สึกอย่างกว้างขวาง และเปิดเผย	12.5 (11)	30.7 (27)	35.2 (31)	17.0 (15)	4.5 (4)	3.30	1.0	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมภายในองค์กร	14.0	45.6	30.5	8.3	1.6	3.62	.70	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.6 มีระดับความสุขในการทำงานจาก ปัจจัย/องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 30.5 มีความสุขระดับปานกลาง ร้อยละ 14.0 มีความสุข ระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.3 มีความสุขระดับ น้อยที่สุด ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 1.6 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมี ระดับความสุขจากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ในระดับมาก

3.5 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้านความพึงพอใจในงาน

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีชี้วัดเป็น 7 ประเด็น (ตารางที่ 4-16)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ มีความเด่นชัด	21.6 (19)	45.5 (40)	28.4 (25)	3.4 (3)	1.1 (1)	3.83	.84	มาก
มีอิสระและมีอำนาจ ตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	17.0 (15)	43.2 (38)	30.7 (27)	8.0 (7)	1.1 (1)	3.67	.89	มาก
งานที่ได้รับมีความท้าทาย ต่อความสามารถ	13.6 (12)	52.3 (46)	30.7 (27)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.75	.76	มาก
รู้สึก สนุกสนานกับงาน เพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลา ผ่านไปรวดเร็ว	17.0 (15)	44.3 (39)	28.4 (25)	8.0 (7)	2.3 (2)	3.66	.93	มาก
รักและผูกพันในงาน ที่ทำ	27.3 (24)	46.6 (41)	22.7 (20)	3.4 (3)	-	3.98	.80	มาก
รู้สึกอิ่มเอมใจ ผ่อนคลาย เมื่องานเสร็จ และเกิด ผลลัพธ์ที่ดี	23.9 (21)	55.7 (49)	18.2 (16)	1.1 (1)	1.1 (1)	4.00	.75	มาก
มีสติจดจ่อกับงาน ไม่ย่อ ท้อ ทุ่มเทพายามเต็มที่	23.9 (21)	56.8 (50)	14.8 (13)	4.5 (4)	-	4.00	.75	มาก
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านความ พึงพอใจในงาน	20.6	49.2	24.8	4.4	1.0	3.84	.62	มาก

จากตารางที่ 4-16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.2 มีระดับความสุขในการทำงานจาก
ปัจจัย / องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในงานในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.8 มีความสุข
ระดับปานกลาง ร้อยละ 20.6 มีความสุขระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 มีความสุขระดับน้อย ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 1.0 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 3.84 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงาน จากปัจจัย / องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในงาน ในระดับมาก

3.6 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้าในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านการมีโอกา และความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดคัดชนิดเป็น 10 ประเด็น (ตารางที่ 4-17) ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
การมีโอกาเข้ารับการ อบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และที่สนใจ	19.3 (17)	46.6 (41)	26.1 (23)	6.8 (6)	1.1 (1)	3.76	.88	มาก
การมีโอกาในการศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น	26.1 (23)	50.0 (44)	15.9 (14)	5.7 (5)	2.3 (2)	3.92	.92	มาก
การมีเวลาทำผลงานทาง วิชาการเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	9.1 (8)	29.5 (26)	33.0 (29)	15.9 (14)	12.5 (11)	3.07	1.15	ปานกลาง
การมีความสุขจากการได้ ทำงานอย่างเต็มที่	20.5 (18)	51.1 (45)	26.1 (23)	1.1 (1)	1.1 (1)	3.89	.78	มาก
หน่วยงานสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับ การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน	12.5 (11)	48.9 (43)	31.8 (28)	5.7 (5)	1.1 (1)	3.66	.81	มาก
การมีโอกาได้รับผิดชอบ งานมากขึ้น	18.2 (16)	58.0 (51)	21.6 (19)	1.1 (1)	1.1 (1)	3.91	.73	มาก

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านการมีโอกาและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
การได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้าให้ทำงานที่ ยากและสำคัญ	13.6 (12)	55.7 (49)	27.3 (24)	2.3 (2)	1.1 (1)	3.78	.75	มาก
การได้รับโอกาสใน การคิดริเริ่ม วางแผน ใหม่ ๆ หรือทำงานใหม่	11.4 (10)	52.3 (46)	30.7 (27)	3.4 (3)	2.3 (2)	3.67	.81	มาก
การเป็นผู้รู้และมี ประสบการณ์ เป็นที่ ยอมรับสามารถให้ คำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานได้	9.1 (8)	53.4 (47)	31.8 (28)	3.4 (3)	2.3 (2)	3.64	.79	มาก
การได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือ ระดับเงินเดือนสูงขึ้น อย่างเป็นธรรม	8.0 (7)	33.0 (29)	44.3 (39)	12.5 (11)	2.3 (2)	3.32	.87	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านการมี โอกาและควมก้าวหน้า ในการทำงาน	14.8	47.8	28.9	5.8	2.7	3.66	.62	มาก

จากตารางที่ 4-17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.8 มีระดับความสุขในการทำงานจาก
ปัจจัย / องค์ประกอบด้านการมีโอกาและควมก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก รองลงมา
ร้อยละ 28.9 มีความสุขระดับปานกลาง ร้อยละ 14.8 มีความสุขระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.8
มีความสุขระดับน้อย ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับน้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 2.7
เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง

มีระดับความสุขในการทำงาน จากปัจจัย / องค์ประกอบด้านการมีโอกาและความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก

3.7 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีวัดเป็น 7 ประเด็น (ตารางที่ 4-18) ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	8.0 (7)	31.8 (28)	43.2 (38)	11.4 (10)	5.7 (5)	3.25	.96	ปานกลาง
การที่สามารถแบ่งหรือใช้ เวลาในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การทำงาน การทำ กิจกรรมส่วนตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9.1 (8)	43.2 (38)	33.0 (29)	10.2 (9)	4.5 (4)	3.42	.95	ปานกลาง
การมีเวลาในการพักผ่อน ที่เพียงพอ	6.8 (6)	40.9 (36)	33.0 (29)	11.4 (10)	8.0 (7)	3.27	1.02	ปานกลาง
การมีเวลาว่าง ในงาน อดิเรกส่วนตัวที่ชอบ อย่างเพียงพอ	8.0 (7)	33.0 (29)	33.0 (29)	15.9 (14)	10.2 (9)	3.13	1.10	ปานกลาง
การมีเวลาให้ครอบครัว ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	5.7 (5)	37.5 (33)	40.9 (36)	11.4 (10)	4.5 (4)	3.28	.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ปัจจัย/ องค์ประกอบต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความสุข ในการทำงาน
	5	4	3	2	1			
ผู้ปฏิบัติงาน สามารถ ทำงานให้สำเร็จในเวลา งาน โดยไม่จำเป็นต้อง ทำงานล่วงเวลา	2.3 (2)	26.1 (23)	45.5 (40)	15.9 (14)	10.2 (9)	2.94	.96	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานมีครอบครัวที่ มั่นคง อบอุ่น เข้าใจกัน อย่างดี	36.4 (32)	39.8 (35)	21.6 (19)	2.3 (2)	-	4.10	.81	มาก
ภาพรวมปัจจัย/ องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานและชีวิตด้าน อื่น ๆ	10.9	36.0	35.7	11.2	6.2	3.34	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.0 มีความสุขในการทำงานจากปัจจัย / องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 35.7 มีความสุขระดับ ปานกลาง ร้อยละ 11.2 มีความสุขระดับน้อย ร้อยละ 10.9 มีความสุขระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 6.2 เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความสุขในการทำงานจากปัจจัย/ องค์ประกอบ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง

3.8 สรุปภาพรวมของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดคณะ

วิศวกรรมศาสตร์จำแนกตามปัจจัย/ องค์ประกอบ

ตารางที่ 4-19 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน 7
ปัจจัย/ องค์ประกอบ

ปัจจัย/ องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความสุขใน การทำงาน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	.74	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.99	.63	ปานกลาง
ด้านการบริหารงาน	3.63	.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	3.62	.70	มาก
ด้านความพึงพอใจ	3.84	.62	มาก
ด้านการมีโอกาสดูแลและความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.66	.62	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ	3.34	.77	ปานกลาง
รวม 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ	3.45	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-19 ซึ่งเป็นตารางสรุปภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาที่ปัจจัย/ องค์ประกอบ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานสูงสุด มาจากด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.84 รองลงมาได้แก่ด้านการมีโอกาสดูแลและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.66 ด้านการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากันคือ 3.63 และ 3.62 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.34 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีเฉลี่ยโดยรวม 3.08 และที่น้อยที่สุด มาจากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.99

ตอนที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ดัชนีเป็นข้อคำถาม 58 ประเด็น รวม 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ สามารถจัดเรียงลำดับระดับความสุขในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้ (ตาราง 4.20)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับที่	ปัจจัย/ องค์ประกอบของระดับความสุข ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความสุขใน การทำงาน
1	ด้านความพึงพอใจ	3.84	.62	มาก
2	ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.66	.62	มาก
3	ด้านการบริหารงาน	3.63	.75	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร	3.62	.70	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	3.34	.77	ปานกลาง
6	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	.74	ปานกลาง
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.99	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-20 ซึ่งเป็นตารางสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อเรียงลำดับ ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ต่ำสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบไว้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
 2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายได้/เดือน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานใช้ t-test และ F-test ทดสอบ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายได้/เดือน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานใช้ t-test และ F-test ทดสอบ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6 ลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
ของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

การศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ แล้วให้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจัดเรียงลำดับความสำคัญ
ของปัจจัย/ องค์ประกอบเหล่านั้นตามความคิดเห็น ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้ (ตารางที่ 4-21)

ตารางที่ 4-21 ความถี่ และลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขใน
การทำงาน

ปัจจัย/ องค์ประกอบ	ลำดับ 1 ความถี่	ลำดับ 2 ความถี่	ลำดับ 3 ความถี่	ลำดับ 4 ความถี่	ลำดับ 5 ความถี่	ลำดับ 6 ความถี่	ลำดับ 7 ความถี่	หมายเหตุ
1. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	33	15	17	4	9	3	5	
2. ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	5	12	10	16	14	13	15	ไม่จัดลำดับ 3
3. ด้านการ บริหารงาน	9	8	8	10	13	25	12	
4. ด้าน ความสัมพันธ์ทาง สังคมภายใน องค์กร	7	6	13	14	12	17	16	
5. ด้านความพึง พอใจ	9	15	11	15	18	10	7	ไม่จัดลำดับ 3
6. ด้านการมีโอกา สและความก้าวหน้า ในการทำงาน	14	15	16	12	14	7	7	ไม่จัดลำดับ 3
7. ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิต การทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ	9	15	9	14	6	10	22	ไม่จัดลำดับ 3

จากตารางที่ 4-21 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สูงสุด คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ให้เป็นลำดับที่ 1 สำหรับปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ลำดับสุดท้าย (ลำดับที่ 7) คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25 สำหรับด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่เลือกเป็นลำดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่เลือกเป็นลำดับที่ 4 ด้านความพึงพอใจส่วนใหญ่เลือกเป็นลำดับที่ 5 สำหรับ ด้านการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ส่วนใหญ่เลือกเป็นลำดับที่ 6

เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบตามลำดับ จะเป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลำดับที่ 2 -

ลำดับที่ 3 ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

ลำดับที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่ 5 ด้านความพึงพอใจ

ลำดับที่ 6 ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ลำดับที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 120 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2554) สามารถรวบรวมแบบสอบถามคืน ได้ 88 ฉบับ คิด เป็นร้อยละ 73.33 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ SPSS ในการคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่า t-test และค่า F-test ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสรุปภาพรวมได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 11-15 ปี เป็นผู้สนับสนุนร้อยละ 51.1 ผู้สอนร้อยละ 48.9 และมีรายได้ โดยรวมส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.9 อยู่ที่ช่วง 10,000-30,000 บาท ต่อเดือน

2. ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย ได้วัดความคิดเห็น 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหาร ความสัมพันธ์ทางสังคมภายใน องค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต

ด้านอื่น ๆ ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานทั้ง 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามลำดับจากมากไปหาน้อย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นความทุ่มเทให้กับงานและความพอใจที่เกิดจากผลงานที่ดี ลำดับรองลงมาได้แก่ ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะมีความเห็นในประเด็นเกี่ยวกับการมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ลำดับต่อมาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หรือ หน่วยงานลำดับต่อมาคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ สามารถปรึกษาหารือและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ประเด็นที่ให้ความสำคัญคือ การมีครอบครัวที่มั่นคง อบอุ่นเข้าใจกันอย่างดี ลำดับต่อมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเฉพาะประเด็นความพอใจในรายได้/ เดือน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และในลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องอาหาร และความสะอาด คุณลักษณะของห้องอาหาร เห็นว่ายังไม่ดีพอ

3. ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษาในเรื่องดัชนีชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้แบ่งตามดัชนีความสุขในการทำงาน จำนวน 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการมีโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า ภาพโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาที่ละปัจจัย/ องค์ประกอบ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานสูงสุด มาจากปัจจัย/ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ระดับ 3.84 รองลงมาคือ ด้านโอกาสภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ สำหรับปัจจัย/ องค์ประกอบที่วัดแล้วมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ระดับ 2.99 เท่านั้น

4. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ใช้ดัชนีวัดเป็นข้อคำถามวัด 58 ประเด็น แยกเป็น 7 ปัจจัย/องค์ประกอบ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้ค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ระดับ 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ บุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง (เมษายน 2554)

5. เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนต่อความสุขและระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ข้อ

6. ลำดับความสำคัญของปัจจัย/องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัย / องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัย/ องค์ประกอบไว้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านความพึงพอใจ ด้านการมีโอกาและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ แล้วให้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความคิดเห็นของตนเอง เมื่อนำมาประมวลผลแล้วพบว่า ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในการทำงานสูงสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.5 ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 สำหรับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ลำดับสุดท้าย (ลำดับที่ 7) มีกลุ่มตัวอย่างเลือกเช่นเดียวกันถึงร้อยละ 25 คือ ด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดทุกประเภท ผลการศึกษาสามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศนั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มากกว่าเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขโดยใช้ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพศชายและ เพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานไม่ได้มาจาก ความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่พบว่า เพศมีผลต่อระดับกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ฯ โดยเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุนั้น พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุข โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้กล่าวได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความสุขในการทำงาน สอดคล้อง กับผลการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสถานภาพ นั้น พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุข โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้กล่าวได้ว่า สถานภาพของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโอด (2550) ที่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน และการศึกษาของ ชูติมณจน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่พบว่าสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้าน ระดับการศึกษา นั้น พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุข โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้กล่าวได้ว่า อายุการทำงาน ณ ระยะเวลาธรรมศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ซึ่งพบว่า อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านรายได้ ส่วนใหญ่ พบว่ามีรายได้ในช่วง 10,000-30,000 บาทต่อเดือน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุข โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ทั้งนี้กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นักชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ซึ่งพบว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน ความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทักษะต่อความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สำหรับปัจจัย/ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลและสามารถรวมภาคทำนายความสุขใน การทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ปัจจัย/ องค์ประกอบด้านเงินเดือน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายใน องค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทักษะต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งให้น้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ที่ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างพลัง จูงใจในการทำงานสองลักษณะ คือ ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นตัวการสร้างพลังจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีทักษะต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งวัดด้วยแบบสอบถาม 7 ปัจจัย/ องค์ประกอบ ภาพรวมมีทักษะต่อความสุขในระดับปานกลาง เมื่อดูรายด้านแล้วพบว่าให้ ความสำคัญ กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด

3. ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์

การศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเมิน

สรุปเป็นรายด้านจากปัจจัย/ องค์ประกอบ 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) (Two-Factor Theory of Motivation) ซึ่งครอบคลุมการวัดทั้ง 7 ด้าน ประกอบกับผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ใช้องค์ประกอบเป็นดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน 7 ด้านได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และจากการศึกษา ชูติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ได้ใช้ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

จากการศึกษา พบว่า ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งวัดจากแบบสอบถาม 58 ประเด็น 7 ด้าน ได้ผลลัพธ์ภาพรวม บุคลากรมีระดับความสุข ที่ค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการวัด ณ เมษายน พ.ศ. 2554 ซึ่งระดับความสุขจะอยู่ในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย / องค์ประกอบที่ทำการวัดและช่วงเวลาที่วัดเป็นเกณฑ์

4. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

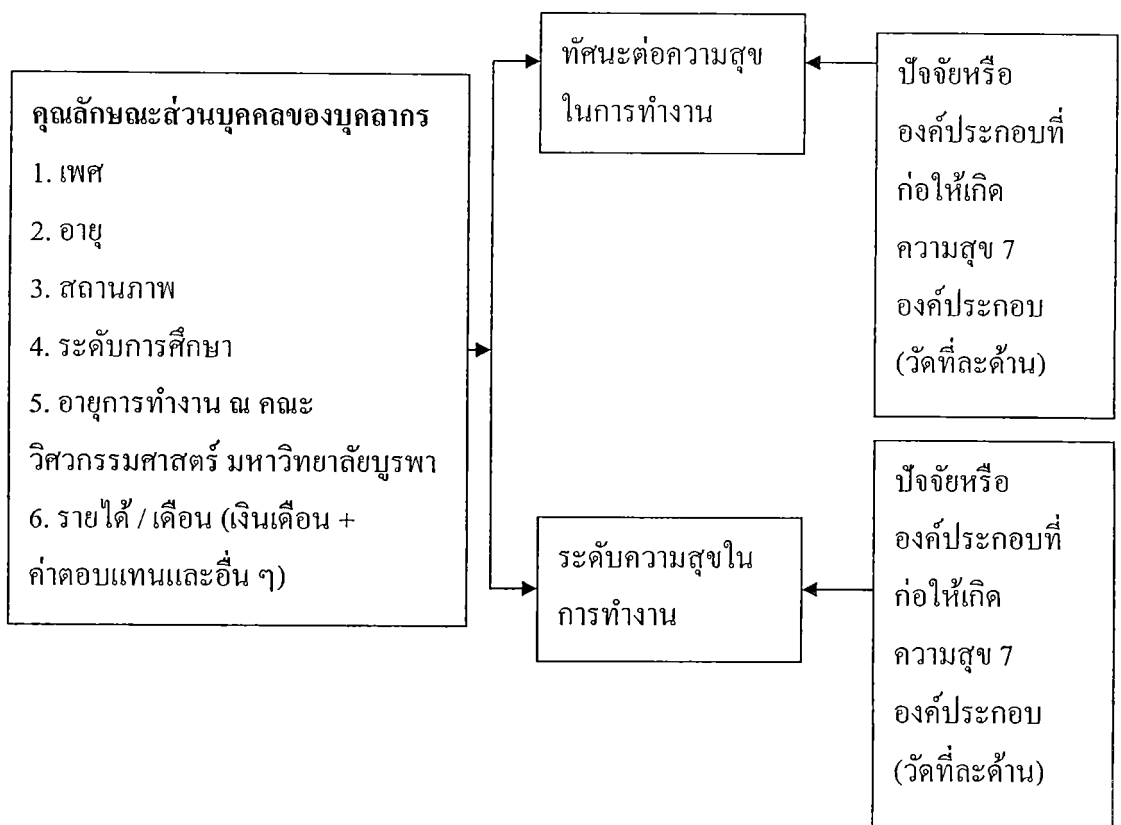
จากการศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผลสรุปจากการวัดความคิดเห็นปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในแต่ละด้าน รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นค่าเฉลี่ยที่ 3.45 นั่นคือ บุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ซึ่งพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของชูติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัทควอลิตีเซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลางแต่แตกต่างกับผลการศึกษาของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

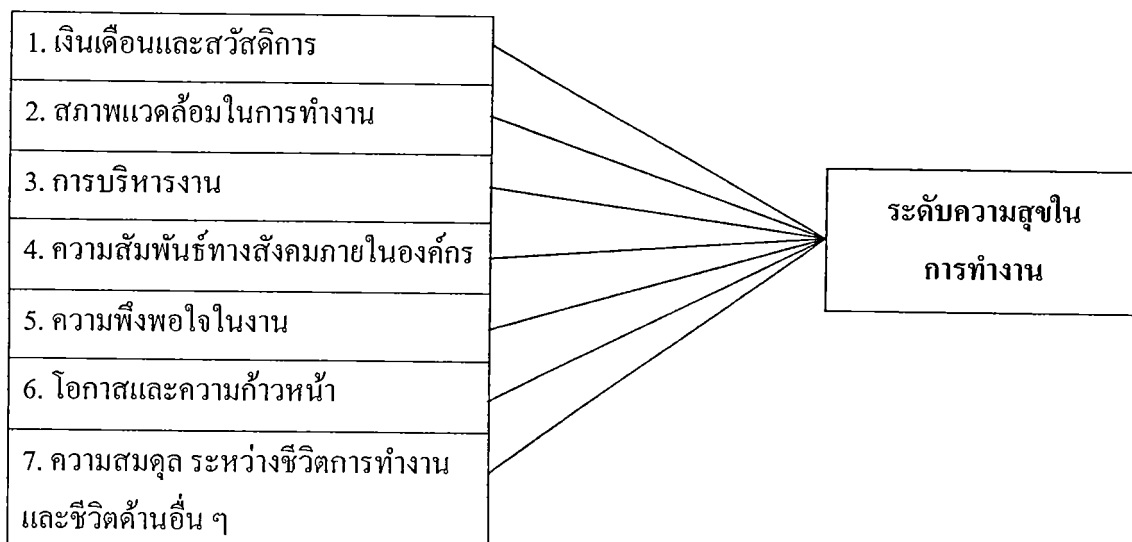
ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว มีข้อแตกต่างหลายประการได้แก่ อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กร ตั้งแต่ 21-30 ปี

กล่าวโดยสรุป แม้จะมีปัจจัย/ องค์ประกอบในการวัดใกล้เคียงกัน แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แตกต่างกัน หลายประเด็น ระดับความสุขโดยรวมของบุคคลในองค์กรที่วัดออกมาก็มีผลแตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร อาจจะเปรียบเทียบได้ในองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยมีปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน หรือ อาจเปรียบเทียบโดยวัดในองค์กรเดียว แต่ต่างระยะเวลายกกัน ก็สามารถเปรียบเทียบผลการวัดได้เช่นกัน

5. เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษาและผลการทดสอบสามารถทดสอบสมมติฐานและสรุปผลได้ดังนี้





ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการศึกษาไว้ 2 ข้อ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ทักษะต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ ระดับความสุขในการทำงานด้วยผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน นั่นคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ รายได้ / เดือน ไม่มีผลต่อทักษะต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน

6. ลำดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยกำหนด ปัจจัย/ องค์ประกอบไว้ 7 ด้าน ตามที่กล่าวไว้แล้วและให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดเรียงลำดับตามความคิดเห็นของตนว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดให้เป็นลำดับที่ 1 เรียงไปจนถึงลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 แต่ก็มีบางส่วนเรียงได้ไม่ครบตามลำดับ แต่เมื่อประมวลโดยใช้ความถี่ และการเลือกลำดับแล้วพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นลำดับที่ 1 ส่วนที่เลือกให้เป็นลำดับที่ 7 (ลำดับสุดท้าย) มากที่สุดคือ ปัจจัย/ องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้/ เดือน อยู่ในช่วง 10,000-30,000 บาท ต่อเดือน ถือเป็นรายได้ที่ไม่สูงนัก ดังนั้นจึงมักให้ความสำคัญกับ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นเหตุเป็นผล สอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาด้านกลุ่มอายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง

30-40 ปี อยู่ในวันเริ่มต้นทำงานไม่นาน และเป็นคนโสดส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับปัจจัย/องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นลำดับสุดท้าย ข้อค้นพบนี้เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ เริ่มจากความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่นปลอดภัยจากอันตราย มั่นคงในการทำงาน ความต้องการทางสังคมและความรัก ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ความต้องการการยอมรับ และการยกย่อง ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ และ ความต้องการการรู้จักความจริง หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความพึงพอใจสูงสุดของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ระดับนโยบาย

1. เมื่อมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร และสนใจโดยกำหนดระดับความสุขของคณาจารย์และบุคลากรไว้ เป็นดัชนีวัดที่ 24 ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ แล้ว ควรมีมาตรการในทางปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยเร็ว
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรและได้ดำเนินการในเชิงนโยบายแล้ว ควรนำผลการวิจัยสถาบันนี้ไปใช้เป็นเพื่อการพัฒนา องค์กรต่อไป และควรกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดความต่อเนื่องด้านทรัพยากรบุคลากร ให้มีชีวิตที่เป็นสุข เพราะองค์กร ที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ

ระดับปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านบุคคล และแผนงาน ทำงานวิจัยสถาบันด้านบุคคลเพื่อให้เห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมา เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรกำหนดแนวทางให้มีงานวิจัยสถาบันวัดระดับความสุข

ในการทำงานทุก 1-2 ปี รวมทั้ง งานวิจัยสถาบันด้านอื่น ๆ เช่น กิจการนิสิต วิชาการ งานคลัง ฯลฯ เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้คณะผู้บริหารนำไปประกอบการพิจารณาขับเคลื่อนองค์กร โดยรวมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะครั้งในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา และบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัย เพื่อวิเคราะห์ดูภาพรวมและความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัย/ องค์ประกอบอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน การจัดการความขัดแย้ง ฯลฯ

บรรณานุกรม

- จงจิต เลิศบุญลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ, วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุดิมนทนา ฟ้าภิญญา. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญเลิศ สิริภัทรวิช. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะลี. (2548). มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุขถ้าปรารถนาความอยู่เย็นเป็นสุขก็ต้องใช้ดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติและสำนักงานกองทุนสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ Research Methodology in Political Science คำบรรยายวิชา PS 702 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2550
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ วันเพ็ญ ผ่องกาย. การใช้ตัวชี้วัดวัดความสำเร็จการดำเนินงาน (โครงการอัดสำเนา)
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2548). *ดัชนีความสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). *การศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัด มาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและ มนุษย์และความมั่นคง
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. *คู่มือการจัดทำตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อัดสำเนา*
- องค์ทะไล และมิวเซนเบิร์ก, แอล. วี. ดี. (2552). *วิถีแห่งผู้นำ: เงินความสำเร็จและความสุขมนวิธึ แห่งคุณภาพและคุณธรรม* (สมณ สุวรรณรัตน์, ผู้แปล) กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Aaker, D., Kumar, A., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley & Son.
- Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman's objective happiness. *Journal of Happiness Studies*. 6, 301-324
- Chiment, O. S. (2007). *Happiness at Work Index Rresealed report*. Retrieved March 16, 2009, from <http://www.chumento. Co.uk>

- Diener, E. (2003). *Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)* [Online] available: <http://www.psych.vivc.edu/solienr/fag.html>
[20 September 2009]
- Easterlin, R. A. (2001). Income and Happiness : Towards a unified theory. *Economic Journal*, 111(473), 465-484.
- Herglerg, F., Mausner, B., and Syrdermom, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Layar. R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: Penguin Press.
- Lyard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new Science*. London : Allen Lane
- Manion, J. (2003). Joy at Work : Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration* , 33(12), 652-655
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Positive Sharing Company. (2006). *Doily Reports from The Chief Happiness Officer on : Make your Business happy and Rich*. [online] Available : www.Positivesharing.com
[Accessed 2009 Sep 22]
- Richard, S. and Lyman, P. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill.

ภาคผนวก

ลำดับที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานวิจัยสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2562) ตัวชี้วัดที่ 24 ระดับดัชนีความสุขของคณาจารย์และบุคลากร

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ในแบบสอบถามจะไม่ได้ระบุชื่อ และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปัจจัยแวดล้อมการทำงาน สร้างให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขให้กับบุคลากรทุกคนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดอันดับความสำคัญของ ปัจจัย/ องค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในงานค้นคว้าวิจัยฉบับนี้

วนิดา สุกตรัตน์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

สำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร 3316

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

- (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 30-40 ปี
 (3) 41-50 ปี (4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- (1) โสด (2) สมรส
 (3) หย่า หรือ แยกกันอยู่ (4) หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก

5. อายุการทำงาน ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- (1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) 6-10 ปี
 (3) 11-15 ปี (4) 15 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

- (1) ผู้สอน (1) สำนักงานคณบดี
 (2) ผู้สนับสนุน (2) ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
 (3) ภาควิชาวิศวกรรมเคมี
 (4) ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
 (5) ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 (6) ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
 (7) ศูนย์สอบเทียบเครื่องมือวัดสำหรับ
อุตสาหกรรม

7. รายได้/ เดือน (เงินเดือน + ค่าตอบแทน และอื่น ๆ)

- (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
 (2) 10,000-30,000 บาท
 (3) 30,001-50,000 บาท
 (4) 50,001-70,000 บาท
 (5) 70,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 58 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย/ องค์ประกอบ ในแต่ละด้าน ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โปรดระบุความรู้สึกของท่านที่มีต่อการทำงานในปัจจัยหรือ องค์ประกอบต่าง ๆ

โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เงินเดือนและสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
4	คณะ ฯ/ มหาวิทยาลัย มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม					
5	ท่านพอใจในรายได้ (เงินเดือน + ค่าตอบแทน)/ เดือน ในปัจจุบัน และเห็นว่ายัง โชคดีกว่าคนอื่นมากมาย					
6	ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่คณะ ฯ / มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ					
7	ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่คณะ ฯ/ มหาวิทยาลัยจัดให้					

ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
8	ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
9	ห้องทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
10	ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะกับการปฏิบัติงาน					
11	ห้องทำงานมีความสงบ ไม่มีเสียงดังรบกวนจนเป็นที่รบกวนสมาธิ					
12	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน มีระบบการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี เรียบร้อย น่าอยู่ น่าทำงาน					
13	ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม					
14	ท่านเห็นว่าห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
15	ท่านเห็นว่าจำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องอาหารมีความเหมาะสม					
16	ท่านเห็นว่าห้องอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
17	หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
18	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัย ด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม					
19	หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
20	ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน					

ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงาน						
21	หัวหน้าของท่าน (ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสำนักงาน/ หัวหน้าศูนย์ที่ท่านสังกัด กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าให้หมายถึงหัวหน้าในลำดับสูงขึ้น อีกระดับหนึ่ง) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หรือหน่วยงาน					
22	หัวหน้าสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้เกิดกับบุคลากรทั้งองค์กร					
23	หัวหน้าสามารถสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากร ตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร					
24	ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง					
25	หัวหน้าสามารถจดจำผลงาน และให้ความสำคัญกับผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
26	หัวหน้าเป็นผู้ที่อุทิศตนให้กับงาน เสียสละ ให้การดูแล และให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง ถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
27	ท่านรู้สึกพอใจกับการบริหารงานของหัวหน้าของท่าน					
ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร						
28	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่านในการทำงาน					
29	ท่านได้รับความกำลังใจ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา					
30	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
31	ท่านสามารถปรึกษาหารือ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
32	ท่านรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับหัวหน้า					

ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ท่านรู้สึกมีความสุขที่หัวหน้าให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ					
34	ระหว่างท่าน หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง					
ความพึงพอใจในงาน						
35	หน้าที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความเด่นชัด					
36	ท่านมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
37	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
38	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน เพลิดเพลินจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
39	ท่านรู้สึกรักและผูกพันในงานที่ท่านทำ					
40	ท่านมีความอึดอ้อมใจ ผ่อนคลาย เมื่อทำงานเสร็จ เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ					
41	ท่านมีสติจดจ่ออยู่กับงาน ไม่ย่อท้อ แม้จะหนัก หรือยากเพียงใด ทุ่มเทความพยายามเต็มที่					
โอกาสและความก้าวหน้า						
42	ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และ ที่สนใจ					
43	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
44	ท่านมีเวลาในการทำงานผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
45	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่					
46	ท่านเห็นว่าหน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน					
47	ท่านคิดว่ามีโอกาสนี้จะได้รับมอบหมายงานมากขึ้น					

ปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าให้ทำงานที่ยากและสำคัญ					
49	ท่านได้รับโอกาสในการคิดริเริ่ม วางแผนใหม่ ๆ หรือ ทำงานใหม่ ๆ					
50	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานที่ทำแก่เพื่อนร่วมงานได้					
51	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือ ระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้น อย่างเป็นธรรม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ						
52	ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น (หมายถึง การงาน ครอบครัว เวลาว่าง เหมาะสมลงตัว)					
53	ท่านสามารถแบ่ง หรือ ใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
54	ท่านคิดว่าท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ					
55	ท่านมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวที่ชอบ อย่างเพียงพอ					
56	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					
57	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลางานโดยไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา					
58	ท่านมีครอบครัวที่มั่นคง อบอุ่น เข้าใจกันอย่างดี					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนนี้เป็นปัจจัย/ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานจำนวน 7 องค์ประกอบ โปรดนำหมายเลขใน () กรอกลงในช่อง ตามลำดับที่ท่าน เห็นว่าสำคัญมากไปหาน้อยตามลำดับ และให้กรอกข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. จัดลำดับความสำคัญ

- สำคัญลำดับ 1 (1) เงินเดือนและสวัสดิการ
- ลำดับ 2 (2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- ลำดับ 3 (3) การบริหารงาน
- ลำดับ 4 (4) ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร
- ลำดับ 5 (5) ความพึงพอใจในงาน
- ลำดับ 6 (6) โอกาสและความก้าวหน้า
- ลำดับ 7 (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ใบรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพาได้พิจารณาโครงการวิจัย
เรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย นางวนิดา สกุลรัตน์
คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้พิจารณาแล้วให้ความเห็นชอบ
โครงการวิจัยนี้เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คือ

๑. ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ของตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และ
ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
๒. ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเหมาะสม และได้รับความยินยอมจากตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง และ
ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. ผู้วิจัยปกป้องสิทธิประโยชน์ และรักษาความลับของตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง และ
ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการวิจัย
๔. ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย
ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต

ให้การรับรอง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๔

(รองศาสตราจารย์เสรี ชัดรัมย์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา