

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตอนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะการที่พักอาศัย ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต และการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ผลการศึกษา ปากฎดังนี้

1.1 เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า ร้อยละ 80 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 20 เป็นเพศชาย โดยช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 46.5 อยู่ระหว่าง 35-49 ปี รองลงมาร้อยละ 40.8 มีอายุอยู่ในช่วง 20-34 ปี และร้อยละ 12.7 มีอายุตั้งแต่ 50-60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

สำหรับสถานภาพสมรสนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.1 มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ ร้อยละ 42.3 สถานภาพสมรส และร้อยละ 4.2 สถานภาพหย่า/หม้าย (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 142)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	112	80
ชาย	28	20
อายุ		
35-49 ปี	66	46.5
20-34 ปี	58	40.8
50-60 ขึ้นไป	18	12.7
สถานภาพสมรส		
โสด	74	52.1
สมรส	60	42.3
หย่า/หม้าย	6	4.2

1.2 ระดับการศึกษา และที่อยู่อาศัย

ด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.3 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 19.1 ระดับปริญญาโท ตามลำดับ สำหรับในด้านที่อยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า ร้อยละ 76.1 อยู่บ้านส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 12 อยู่หอพักเอเชียนเกมส์ มีจำนวนอยู่บ้านเช่าและหอพักเอกชน ร้อยละ 4.2 เท่ากันและร้อยละ 1.4 อยู่อาคาร 14 ชั้น ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ระดับการศึกษา และที่อยู่อาศัย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 142)	ร้อยละ
การศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	85	60.3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	20.6
ปริญญาโท	27	19.1
ปริญญาเอก	0	0
ที่อยู่อาศัย		
บ้านส่วนตัว	108	76.1
หอพักเอเชียนเกมส์	17	12
บ้านเช่า	6	4.2
หอพักเอกชน	6	4.2
หอพักอาคาร 14 ชั้น	2	1.4

1.3 ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์วิจัย

ด้านระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 26.8 จำนวนเท่ากัน รองลงมาคือ ร้อยละ 22.5 เป็นข้าราชการระดับ 6 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 16.2 เป็นลูกจ้างพิเศษ ร้อยละ 7 เป็นข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป และร้อยละ 0.7 เป็นข้าราชการระดับ 3 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.2 ย้ายมาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ 28.9 ย้ายมา 1-3 ปี และร้อยละ 22.5 ย้ายมาน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง
และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 142)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ข้าราชการระดับ 3-5	38	26.8
พนักงานมหาวิทยาลัย	38	26.8
ข้าราชการระดับ 6	32	22.5
ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างพิเศษ ลูกจ้างหน่วยงาน	23	16.2
ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป	10	7
ข้าราชการต่ำกว่าระดับ 3	1	0.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต		
3 ปีขึ้นไป	67	47.2
1-3 ปี	41	28.9
น้อยกว่า 1 ปี	32	22.5

1.4 การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต และรายได้ต่อเดือน

ด้านการเดินทางมาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิตนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.1 ใช้บริการของรถสวัสดิการ รองลงมาคือ ร้อยละ 13.5 รถยนต์ส่วนบุคคล ร้อยละ 12.1 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยอยู่ในมหาวิทยาลัย จึงใช้บริการรถรางวัลสวัสดิการที่วิ่งภายในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 8.5 เดินทางมาโดยรถเมล์ และร้อยละ 2.8 เดินทางมาโดยรถตู้ 40 บาท ตามลำดับ

สำหรับรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 41.8 มีรายได้ อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือ ร้อยละ 30.5 มีรายได้ระหว่าง 1,000-10,000 บาท ร้อยละ 23.4 รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 2.8 มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 1.4 มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเดินทาง
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 142)	ร้อยละ
การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต		
รถบริการ	89	63.1
รถยนต์ส่วนบุคคล	19	13.5
อื่น ๆ (รถรางสวัสดิการภายใน)	17	12.1
รถเมล์	12	8.5
รถตู้ 40 บาท	4	2.8
รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	59	41.8
1,000-10,000 บาท	43	30.5
20,001-30,000 บาท	33	23.4
30,001-40,000 บาท	4	2.8
40,001-50,000 บาท	2	1.4

ตอนที่ 2 ทักษะต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในการศึกษาทักษะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ซึ่ง จะขอเสนอผลการศึกษาปรากฏทั้ง 7 องค์ประกอบ โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 9 ประเด็น ดังนี้

นโยบายและการบริหารจัดการด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 20 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อนโยบายและการบริหารจัดการด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศุูนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.5 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 14.2 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการที่มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศุูนย์รังสิตในระดับปานกลาง

โอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตในระดับปานกลาง

การปฏิบัติตามนโยบายในการมาศุูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 16.2 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายในการมาศุูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจในระดับปานกลาง

โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 16.2 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อโอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศุูนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.7 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 40 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการที่มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศุูนย์รังสิต ให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.7 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20.6 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการที่มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกันในระดับปานกลาง

นโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตอยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.9 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อนโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตอยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.3 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 10.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุจริตในการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
นโยบายและการบริหารจัดการด้านการขยายมาศูนย์รังสิตของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง	2.1 (3)	20.7 (29)	54.3 (76)	20 (28)	2.9 (4)	2.99	0.78	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศูนย์รังสิต	0.7 (1)	14.2 (20)	48.2 (68)	30.5 (43)	6.4 (9)	2.72	0.81	ปานกลาง
โอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศูนย์รังสิต	1.4 (2)	5.6 (8)	40.1 (57)	45.8 (65)	7 (10)	2.48	0.76	ปานกลาง
การปฏิบัติตามนโยบายในการมาศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจ	4.2 (6)	26.1 (37)	50.7 (72)	16.2 (23)	2.8 (4)	3.12	0.83	ปานกลาง
โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง	0.7 (1)	16.2 (23)	45.8 (65)	32.4 (46)	4.9 (7)	2.75	0.8	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศูนย์รังสิต	0 (0)	9.3 (13)	40 (56)	40.7 (57)	10 (14)	2.48	0.8	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศูนย์รังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน	0.7 (1)	20.6 (29)	51.1 (72)	22.7 (32)	5 (7)	2.89	0.8	ปานกลาง
นโยบายด้านการขยายมาศูนย์รังสิตอยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้	0.7 (1)	35.9 (51)	52.8 (75)	8.5 (12)	2.1 (3)	3.24	0.7	ปานกลาง
ความรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น	8.7 (12)	41.3 (57)	39.1 (54)	10.1 (14)	0.7 (1)	3.47	0.82	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.90$ S.D. = 0.49

2.2 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

สวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ ในระดับปานกลาง

ความพอใจสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.6 เห็นด้วยระดับมากและน้อย

จำนวนเท่ากัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพอใจสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลาง

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.7 เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ ในระดับปานกลาง

ความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.1 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 16.4 เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในระดับปานกลาง

นโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 9.9 เห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อนโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการ
ที่มหาวิทยาลัยจัดให้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ	4.3 (6)	20 (28)	38.6 (54)	30 (42)	7.1 (10)	2.84	0.96	ปานกลาง
ความพอใจสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้	4.3 (6)	23.6 (33)	42.1 (59)	23.6 (33)	6.4 (9)	2.95	0.95	ปานกลาง
สวัสดิการที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ	3 (4)	15.7 (21)	44.8 (60)	29.9 (40)	6.7 (9)	2.78	0.89	ปานกลาง
ความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้	2.2 (3)	16.4 (22)	50.7 (68)	23.1 (31)	7.5 (10)	2.82	0.87	ปานกลาง
นโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี	7.8 (11)	35.5 (50)	43.3 (61)	9.9 (14)	3.5 (5)	3.34	0.89	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.94$ S.D. = 0.71

2.3 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 15.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ในระดับปานกลาง

เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 9.9 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ในระดับปานกลาง

เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 19.7 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 13.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในระดับปานกลาง

การเดินทางมาทำงานที่ศูนย์วิจัยสถิติสร้างภาระด้านรายจ่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์วิจัยสถิติสร้างภาระด้านรายจ่าย ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง
เงินเดือน ค่าตอบแทน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่	1.4 (2)	15.6 (22)	66.7 (94)	12.1 (17)	4.3 (6)	2.97	0.71	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	0 (0)	8.5 (12)	54.6 (77)	27 (38)	9.9 (14)	2.61	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	0.7 (1)	13.4 (19)	63.4 (90)	19.7 (28)	2.8 (4)	2.89	0.68	ปานกลาง
การเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตสร้างภาระด้านรายจ่าย	3.5 (5)	20.4 (29)	45.8 (65)	23.9 (34)	6.3 (9)	2.90	0.91	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.85$ S.D. = 0.45

2.4 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 10 ประเด็น ดังนี้

เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.5 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.5 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 9.2 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ในระดับมาก

เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 3.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในระดับปานกลาง

การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.9 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 4.9 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 21.8 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 14.8 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.8 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 13.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12.8 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาล้วนตัวให้ได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.5 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาล้วนตัวได้ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 35.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์
ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน	4.2 (6)	58.5 (83)	33.8 (48)	3.5 (5)	0 (0)	3.63	0.62	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	9.2 (13)	58.5 (83)	30.3 (43)	2.1 (3)	0 (0)	3.74	0.64	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	1.4 (2)	54.6 (77)	39 (55)	3.5 (5)	1.4 (2)	3.51	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก	3.5 (5)	59.9 (85)	31.7 (45)	4.9 (7)	0 (0)	3.61	0.63	ปานกลาง
ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	2.8 (4)	21.8 (31)	56.3 (80)	14.8 (21)	4.2 (6)	3.04	0.80	ปานกลาง
ความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2.8 (4)	29.8 (42)	50.4 (71)	13.5 (19)	3.5 (5)	3.43	3.53	ปานกลาง
ความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.1 (3)	18.3 (26)	40.1 (57)	33.8 (48)	5.6 (8)	2.77	0.88	ปานกลาง
ความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	5.7 (8)	40.4 (57)	39.7 (56)	12.8 (18)	1.4 (2)	3.36	0.83	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัวให้ได้	0.7 (1)	12 (17)	43 (61)	28.9 (41)	15.5 (22)	2.53	0.91	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	10.6 (15)	52.8 (75)	35.9 (51)	0.7 (1)	0 (0)	3.73	0.65	มาก

$\bar{X} = 3.33$ S.D. = 0.54

2.5 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 10 ประเด็น ดังนี้

หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.1 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ในระดับปานกลาง

จำนวนของบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 16.2 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสัดส่วนของบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

ห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.7 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 44 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 9.2 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ ในระดับปานกลาง

ห้องอาหาร/โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.5 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อห้องอาหาร/โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ ในระดับปานกลาง

จำนวนของบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหารมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 21.1 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสัดส่วนของบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหารมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.7 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34.8 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 11.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ความพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 9.2 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง

สถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 27.7 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
และสภาพการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานมีอากาศ ถ่ายเทสะดวก	12 (17)	45.1 (64)	33.1 (47)	7 (10)	2.8 (4)	3.56	0.89	ปาน กลาง
จำนวนของบุคลากรกับ ห้องน้ำมีความเหมาะสม	7 (10)	31.7 (45)	40.1 (57)	16.2 (23)	4.9 (7)	3.19	0.96	ปาน กลาง
ห้องน้ำมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ	9.2 (13)	39.7 (56)	44 (62)	7.1 (10)	0 (0)	3.51	0.76	ปาน กลาง
ห้องอาหาร/โรงอาหาร มีความสะอาดและ ถูกสุขลักษณะ	1.4 (2)	15.5 (22)	57 (81)	20.4 (29)	5.6 (8)	2.86	0.79	ปาน กลาง
จำนวนของบุคลากรกับ ห้องอาหาร/โรงอาหารมี ความเหมาะสม	2.1 (3)	18.3 (26)	55.6 (79)	21.1 (30)	2.8 (4)	2.95	0.77	ปาน กลาง
หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	8.5 (12)	43.7 (62)	39.4 (56)	7 (10)	1.4 (2)	3.50	0.80	ปาน กลาง
หน่วยงานมีพื้นที่ที่ พอเพียงและมีความเป็น ส่วนตัวเหมาะสมในการ ทำงาน	10.6 (15)	34.8 (49)	38.3 (54)	11.3 (16)	5 (7)	3.34	0.98	ปาน กลาง
ความพอใจกับสภาพที่ ทำงานในปัจจุบัน	5 (7)	34 (48)	50.4 (71)	8.5 (12)	2.1 (3)	3.31	0.78	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
หน่วยงานของท่านมี ระบบการรักษาความปลอดภัย ด้านบุคคลและ ทรัพย์สินที่เหมาะสม	0.7 (1)	27.5 (39)	59.9 (85)	9.2 (13)	2.8 (4)	3.14	0.70	ปาน กลาง
สถานที่ตั้งหน่วยงาน สามารถเดินทางได้ สะดวก	2.1 (3)	27.7 (39)	34 (48)	31.9 (45)	4.3 (6)	2.91	0.92	ปาน กลาง

$\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.52

2.6 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าใน การทำงาน

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

การมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

การมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 9.3 เห็นด้วย

ระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 6.3 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 40.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 5.7 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.4 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 19.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.3 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 14.9 เห็นด้วยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ในระดับมาก

การมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 40 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาส
ในความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีโอกาสในการเข้ารับ การอบรมมากขึ้น	1.4 (2)	26.2 (37)	46.8 (66)	21.3 (30)	4.3 (6)	2.99	0.84	ปาน กลาง
การมีโอกาสในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	0 (0)	18.4 (26)	51.1 (72)	26.2 (37)	4.3 (6)	2.83	0.77	ปาน กลาง
การมีเวลาในการทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในงาน	0 (0)	9.3 (13)	55 (77)	31.4 (44)	4.3 (6)	2.69	0.69	ปาน กลาง
ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ได้ ทำงานอย่างเต็มความ สามารถ	6.3 (9)	41.5 (59)	47.2 (67)	4.9 (7)	0 (0)	3.49	0.69	ปาน กลาง
ความรู้สึกรู้สึกพอใจที่มีผลงาน เป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วม งาน	3.6 (5)	40.7 (57)	50 (70)	5.7 (8)	0 (0)	3.42	0.65	ปาน กลาง
หน่วยงานสนับสนุนให้ได้ รับการพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในงาน	0.7 (1)	28.4 (40)	49.6 (70)	19.1 (27)	2.1 (3)	3.06	0.76	ปาน กลาง
ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ ทำงานได้สำเร็จตรงตาม เวลาที่กำหนด	14.9 (21)	55.3 (78)	25.5 (36)	4.3 (6)	0 (0)	3.80	0.73	มาก
การมีโอกาสที่จะได้รับผิด ชอบงานมากขึ้น	3.6 (5)	51.4 (72)	40 (56)	5 (7)	0 (0)	3.53	0.65	ปาน กลาง

$\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.42

2.7 ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ทัศนคติของตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีออกเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

การเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความสะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 24.6 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความสะดวก ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 19.7 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ความรู้สึกรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34.5 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 12.7 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.8 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวน้อยลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 19.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวน้อยลง ในระดับปานกลาง

การมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.8

เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลงในระดับปานกลาง

การไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 17.7 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานระดับมาก (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของ
กลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
การเดินทางไป-กลับใน การทำงานมีความสะดวก	4.9 (7)	25.4 (36)	39.4 (56)	24.6 (35)	5.6 (8)	2.99	0.96	ปาน กลาง
ระยะเวลาในการเดินทาง ไป-กลับในการทำงานมี ความเหมาะสม	5.6 (8)	19.7 (28)	38.7 (55)	28.9 (41)	7 (10)	2.88	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความรู้สึกรอคอยใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	4.2 (6)	12.7 (18)	38 (54)	34.5 (49)	10.6 (15)	2.65	0.97	ปานกลาง
การมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี	6.3 (9)	24.6 (35)	42.3 (60)	21.8 (31)	4.9 (7)	3.05	0.95	ปานกลาง
การมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวน้อยลง	6.4 (9)	20.6 (29)	45.4 (64)	19.1 (27)	8.5 (12)	2.97	0.99	ปานกลาง
การมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลง	4.3 (6)	26.2 (37)	48.9 (69)	12.8 (18)	7.8 (11)	3.06	0.93	ปานกลาง
การไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา	6.4 (9)	29.1 (41)	39.7 (56)	17.7 (25)	7.1 (10)	3.09	1.00	ปานกลาง
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	8.5 (12)	23.2 (33)	38 (54)	21.1 (30)	9.2 (13)	3.00	1.07	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.96$ S.D. = 0.59

2.8 สรุปภาพรวมของทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน จำแนกรายองค์ประกอบ

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสุขในการทำงาน สูงสุดในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.33 รองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานและด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.23 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.96 ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.94 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.90 และน้อยที่สุดได้แก่ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.85 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของบุคลากร
สังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	3.33	0.54	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	3.23	0.52	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	3.23	0.42	ปานกลาง
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	2.96	0.59	ปานกลาง
5. ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้	2.94	0.71	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.90	0.49	ปานกลาง
7. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน	2.85	0.45	ปานกลาง
รวม	3.06	0.34	ปานกลาง

ตอนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีเป็นการศึกษาถึงปริมาณที่บ่งบอกถึงระดับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ซึ่งจะขอเสนอผลการศึกษาปรากฏทั้ง 7 องค์ประกอบ โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

3.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดเป็น 9 ประเด็น ดังนี้

นโยบายและการบริหารจัดการด้านการขยายมาศุนย์รังสิตของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.9 เห็นด้วยระดับมากและระดับน้อยเท่ากัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านนโยบายและการบริหารจัดการด้านการขยายมาศุนย์รังสิตของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศุนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 14.9 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการที่มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศุนย์รังสิตในระดับปานกลาง

โอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศุนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตในระดับปานกลาง

การปฏิบัติตามนโยบายในการมาศุูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 19 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการปฏิบัติตามนโยบายในการมาศุูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสะดวกใจในระดับปานกลาง

โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.3 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 16.9 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านโอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศุูนย์รังสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 40 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการที่มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.7 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการที่มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกันในระดับปานกลาง

นโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตอยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นนโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิตอยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 10.9 เห็นด้วย

ระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 82.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 9.2 มีระดับความสุขในการทำงานระดับปานน้อย และร้อยละ 8.5 มีระดับความสุขในการทำงานระดับมาก (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุข
ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านนโยบายและการบริหาร

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
นโยบายและการบริหารจัดการด้าน การขยายมาศูนยรังสิตของ มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง	22.9 (32)	54.3 (76)	22.9 (32)	2.99	0.78	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของ บุคลากรในการย้ายมาศูนยรังสิต	14.9 (21)	48.2 (68)	36.9 (52)	2.72	0.81	ปานกลาง
โอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็น ต่อการกำหนดนโยบายด้านการ ขยายมาศูนยรังสิต	7 (10)	40.1 (57)	52.8 (75)	2.48	0.76	ปานกลาง
การปฏิบัติตามนโยบายในการมา ศูนยรังสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ได้อย่างสะดวกใจ	30.3 (43)	50.7 (72)	19 (27)	3.12	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทำงานของ ตนเอง	16.9 (24)	45.8 (65)	37.3 (53)	2.75	0.8	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยมีการติดตามและ ประเมินผลด้านการขยายมาศุูนย์รัง สิต	9.3 (13)	40 (56)	50.7 (71)	2.48	0.8	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบาย การบริหารและการดำเนินงานด้าน การขยายมาศุูนย์รังสิตให้บุคลากร รับรู้โดยทั่วกัน	21.3 (30)	51.1 (72)	27.7 (39)	2.89	0.8	ปานกลาง
นโยบายด้านการขยายมาศุูนย์รังสิต ที่อยู่ในวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้	36.6 (52)	52.8 (75)	10.6 (15)	3.24	0.7	ปานกลาง
ความรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสใน การแสดงความคิดเห็น	50 (69)	39.1 (54)	10.9 (15)	3.47	0.82	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.71$ S.D. = 0.45

ตารางที่ 4.14

จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุ
ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับความสุในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	12	8.5
ปานกลาง (2.34-3.66)	117	82.4
น้อย (1.00-2.33)	13	9.2
รวม	142	100

3.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัย จัดให้

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาในด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

สวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 37.1 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 24.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพียงพอ ในระดับปานกลาง

ความพอใจสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 27.9 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความพอใจสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในระดับปานกลาง

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.6 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.7 เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ ในระดับปานกลาง

ความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.6 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.7 เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในระดับปานกลาง

นโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.3 เห็นด้วยระดับปานกลางและระดับมากเท่ากัน และร้อยละ 13.5 เห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านนโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้จำแนกตามร้อยละพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 68.1 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 16.3 มีระดับความสุขในการทำงานระดับน้อย และร้อยละ 15.6 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านสวัสดิการ
ที่มหาวิทยาลัยจัดให้

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านสวัสดิการที่ มหาวิทยาลัยจัดให้	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
สวัสดิการด้านการเดินทางมา ทำงานที่ศูนย์รังสิตที่มหาวิทยาลัย จัดให้เพียงพอ	24.3 (34)	38.6 (54)	37.1 (52)	2.84	0.96	ปานกลาง
ความพอใจสวัสดิการด้านการเดิน ทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตที่ มหาวิทยาลัยจัดให้	27.9 (39)	42.1 (59)	30 (42)	2.95	0.95	ปานกลาง
สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่ มหาวิทยาลัยจัดให้มีเพียงพอ	18.7 (25)	44.8 (60)	36.6 (49)	2.78	0.89	ปานกลาง
ความพอใจสวัสดิการด้านที่อยู่ อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้	18.7 (25)	50.7 (68)	30.6 (41)	2.82	0.87	ปานกลาง
นโยบายด้านสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี	43.3 (61)	43.3 (61)	13.5 (19)	3.34	0.89	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.67$ S.D. = 0.48

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุข
ในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	22	15.6
ปานกลาง (2.34-3.66)	96	68.1
น้อย (1.00-2.33)	24	16.3
รวม	142	100

3.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 17 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ในระดับปานกลาง

เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ในระดับปานกลาง

เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.5 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 14.1 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในระดับปานกลาง

การเดินทางมาทำงานที่ศูนย์วิจัยผลิตสร้างภาระด้านรายจ่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 23.9 เห็นด้วย

ระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิตสร้างภาระด้านรายจ่าย ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.17)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน จำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 11.3 มีระดับความสุขในการทำงานระดับน้อย และร้อยละ 3.5 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำอยู่	17 (23)	66.7 (94)	16.3 (23)	2.97	0.71	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	8.5 (12)	54.6 (77)	36.9 (52)	2.61	0.78	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน	14.1 (20)	63.4 (90)	22.5 (32)	2.89	0.68	ปานกลาง
การเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิต สร้างภาระด้านรายจ่าย	23.9 (34)	45.8 (65)	30.3 (43)	2.90	0.91	ปานกลาง

= 2.77 S.D. = 0.41

ตารางที่ 4.18

จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุข
ในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	5	3.5
ปานกลาง (2.34-3.66)	121	85.2
น้อย (1.00-2.33)	16	11.3
รวม	142	100

3.4 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 10 ประเด็น ดังนี้

เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.7 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 3.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.6 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 2.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ในระดับมาก

เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในระดับปานกลาง

การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 4.9 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 19 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 17.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 39.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.1 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 14.2 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัวให้ได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 43 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12.7 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัวได้ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 35.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 0.7 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.19)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน จำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 81 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 16.9 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก และร้อยละ 2.1 มีระดับความสุขในการทำงานระดับน้อย (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุข
ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความสัมพันธ์
ทางสังคมภายในหน่วยงาน

องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมภายในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจใน การทำงาน	62.7 (89)	33.8 (48)	3.5 (5)	3.63	0.62	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและ เป็นกันเอง	67.6 (96)	30.3 (43)	2.1 (3)	3.74	0.64	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	56 (79)	39 (55)	5 (7)	3.51	0.66	ปานกลาง
การติดต่อประสานงานในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก	63.4 (90)	31.7 (45)	4.9 (7)	3.61	0.63	ปานกลาง
ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับ ผู้บังคับบัญชา	24.6 (35)	56.3 (80)	19 (27)	3.04	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

องค์ประกอบต่อความสุข ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมภายในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจใน การทำงาน	62.7 (89)	33.8 (48)	3.5 (5)	3.63	0.62	ปานกลาง
ความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	32.1 (45)	50.7 (71)	17.1 (24)	3.43	3.53	ปานกลาง
ความรู้สึกเครียดเมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	20.4 (29)	40.1 (57)	39.4 (56)	2.77	0.88	ปานกลาง
ความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	46.1 (65)	39.7 (56)	14.2 (20)	3.36	0.83	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไข ปัญหาส่วนตัวให้ได้	12.7 (18)	43 (61)	44.4 (63)	2.53	0.91	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจ เมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	63.4 (90)	35.9 (51)	0.7 (1)	3.73	0.65	มาก

$$\bar{X} = 2.94 \quad S.D. = 0.23$$

ตารางที่ 4.20

จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับความสุขใน
การทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	24	16.9
ปานกลาง (2.34-3.66)	115	81.0
น้อย (1.00-2.33)	3	2.1
รวม	142	100

3.5 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 10 ประเด็น ดังนี้

หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 9.9 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ในระดับปานกลาง

จำนวนของบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 38.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านจำนวนของบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

ห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.9 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 44 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7.1 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ ในระดับปานกลาง

ห้องอาหาร/โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.1 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 16.9 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านห้องอาหาร/โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ ในระดับปานกลาง

สัดส่วนของบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหารมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านสัดส่วนของบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหารมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.1 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 39.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
อำนวยความสะดวกในการทำงาน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน พบว่า
กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 38.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง
และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านหน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียง
และมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ความพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.4 เห็นด้วย
ระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 39 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อ
พิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขใน
การทำงานต่อประเด็นด้านความพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม
พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.2 เห็นด้วยระดับ
มาก และร้อยละ 12 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.14 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านหน่วยงานของท่านมีระบบ
การรักษาความปลอดภัยด้านบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง

สถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.2 เห็นด้วย
ระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 34 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 29.8 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อ
พิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขใน
การทำงานต่อประเด็นด้านสถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านสภาพแวดล้อม
และสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงาน
ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.21)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
จำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 75.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
รองลงมา ร้อยละ 20.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก และร้อยละ 4.2 มีระดับความสุข
ในการทำงานระดับน้อย (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.21
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	57 (81)	33.1 (47)	9.9 (14)	3.56	0.89	ปานกลาง
จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ มีความเหมาะสม	38.7 (55)	40.1 (57)	21.1 (30)	3.19	0.96	ปานกลาง
ห้องน้ำมีความสะอาดและ ถูกสุขลักษณะ	48.9 (69)	44 (62)	7.1 (10)	3.51	0.76	ปานกลาง
ห้องอาหาร/โรงอาหารมีความ สะอาดและถูกสุขลักษณะ	16.9 (24)	57 (81)	26.1 (37)	2.86	0.79	ปานกลาง
จำนวนของบุคลากรกับห้องอาหาร/ โรงอาหารมีความเหมาะสม	20.4 (29)	55.6 (79)	23.9 (34)	2.95	0.77	ปานกลาง
หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน	52.1 (74)	39.4 (56)	8.5 (12)	3.50	0.80	ปานกลาง
หน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและมี ความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการ ทำงาน	45.4 (64)	38.3 (54)	16.3 (23)	3.34	0.98	ปานกลาง
ความพอใจกับสภาพที่ทำงานใน ปัจจุบัน	39 (55)	50.4 (71)	10.6 (15)	3.31	0.78	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษา ความปลอดภัยด้านบุคคลและ ทรัพย์สินที่เหมาะสม	28.2 (40)	59.9 (85)	12 (17)	3.14	0.70	ปานกลาง
สถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถ เดินทางได้สะดวก	29.8 (42)	34 (48)	36.2 (51)	2.91	0.92	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.87$ S.D. = 0.33

ตารางที่ 4.22

จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุขใน
การทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	29	20.4
ปานกลาง (2.34-3.66)	107	75.4
น้อย (1.00-2.33)	6	4.2
รวม	142	100

3.6 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านโอกาสในความก้าวหน้าใน การทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 25.5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

การมีโอกาสนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.5 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.4 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีโอกาสนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.7 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 47.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 4.9 เห็นด้วย

ระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 44.3 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 5.7 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง

หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.2 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 4.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ในระดับมาก

การมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 40 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 5 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานกลุ่มตัวอย่างด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.23)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 13.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก และร้อยละ 1.4 มีระดับความสุขในการทำงานระดับน้อย (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.23
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านโอกาสความ ก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม มากขึ้น	27.7 (39)	46.8 (66)	25.5 (36)	2.99	0.84	ปานกลาง
การมีโอกาสในการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	18.4 (26)	51.1 (72)	30.5 (43)	2.83	0.77	ปานกลาง
การมีเวลาในการทำผลงานเพื่อ ความก้าวหน้าในงาน	9.3 (13)	55 (77)	35.7 (50)	2.69	0.69	ปานกลาง
ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	47.9 (68)	47.2 (67)	4.9 (7)	3.49	0.69	ปานกลาง
ความรู้สึกรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็น ที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	44.3 (62)	50 (70)	5.7 (8)	3.42	0.65	ปานกลาง
หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในงาน	29.1 (41)	49.6 (70)	21.3 (30)	3.06	0.76	ปานกลาง
ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้ สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	70.2 (99)	25.5 (36)	4.3 (6)	3.80	0.73	มาก
การมีโอกาสนี้จะได้รับผิดชอบงาน มากขึ้น	55 (77)	40 (56)	5 (7)	3.53	0.65	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.89$ S.D. = 0.30

ตารางที่ 4.24

จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับความสุขใน
การทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	19	13.4
ปานกลาง (2.34-3.66)	121	85.2
น้อย (1.00-2.33)	2	1.4
รวม	142	100

3.7 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงานของตัวอย่างที่ศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
และชีวิตด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดออกเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

การเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความสะดวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.4 เห็นด้วย
ระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับมากและระดับน้อยเท่ากัน เมื่อพิจารณาใน
ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการ
ทำงานต่อประเด็นด้านการเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความสะดวก ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานมีความเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ร้อยละ 38.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.9 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 25.4
เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 แสดงว่า
กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับใน
การทำงานมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่
ต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 45.1 เห็นด้วย
ระดับน้อย และร้อยละ 16.9 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.65 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านความรู้สึกพอใจที่
ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31 เห็นด้วยระดับมาก และ ร้อยละ 26.8 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ในระดับปานกลาง

การมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวน้อยลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.7 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 27 เห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวน้อยลงในระดับปานกลาง

การมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 20.6 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านการมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลงในระดับปานกลาง

การไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 24.8 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นการไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 30.3 เห็นด้วยระดับน้อย เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานต่อประเด็นด้านระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.25)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ จำแนกตามร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 78.9 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 12.7 มีระดับความสุขในการทำงานระดับน้อย และร้อยละ 8.5 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.25
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุข
ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

องค์ประกอบต่อความสุขใน การทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การเดินทางไป-กลับในการทำงานมี ความสะดวก	30.3 (43)	39.4 (56)	30.3 (43)	2.99	0.96	ปานกลาง
ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับใน การทำงานมีความเหมาะสม	25.4 (36)	38.7 (55)	35.9 (51)	2.88	0.99	ปานกลาง
ความรู้สึกรอใจที่ทำงานอยู่ใกล้ กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิต ส่วนตัวตามที่ต้องการ	16.9 (24)	38 (54)	45.1 (64)	2.65	0.97	ปานกลาง
การมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณ ภาพชีวิตที่ดี	31 (44)	42.3 (60)	26.8 (38)	3.05	0.95	ปานกลาง
การมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงาน อดิเรกส่วนตัวน้อยลง	27 (38)	45.4 (64)	27.7 (39)	2.97	0.99	ปานกลาง
การมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลง	30.5 (43)	48.9 (69)	20.6 (29)	3.06	0.93	ปานกลาง
การไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา	35.5 (50)	39.7 (56)	24.8 (35)	3.09	1.00	ปานกลาง
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็น อุปสรรคต่อการทำงาน	31.7 (45)	38 (54)	30.3 (43)	3.00	1.07	ปานกลาง

$\bar{X} = 2.70$ S.D. = 0.44

ตารางที่ 4.26
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุขใน
การทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
และชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	12	8.5
ปานกลาง (2.34-3.66)	112	78.9
น้อย (1.00-2.33)	18	12.7
รวม	142	100

สรุประดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.71 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง

ระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลาง

โดยสรุปโดยภาพรวมระดับของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 จึงแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.27)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้นร้อยละ 93.0 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก และร้อยละ 1.4 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับน้อย (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.27

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความสุขในการทำงาน 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	2.94	0.23	ปานกลาง
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	2.89	0.30	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	2.87	0.33	ปานกลาง
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน	2.77	0.41	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.71	0.45	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	2.70	0.44	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้	2.67	0.48	ปานกลาง
รวม 7 องค์ประกอบ	2.88	0.31	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับ
ความสุขในการทำงาน 7 องค์ประกอบ

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (3.67-5.00)	8	5.6
ปานกลาง (2.34-3.66)	132	93.0
น้อย (1.00-2.33)	2	1.4
รวม	142	100

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้เขียนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม จำนวน 39 ราย พบว่า มีความเห็นและมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ได้เป็นด้าน ๆ ดังนี้

ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้

บุคลากรที่ย้ายจากท่าพระจันทร์มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนั้น ทางมหาวิทยาลัยได้มีสวัสดิการ เพื่อรองรับสำหรับจัดให้แก่บุคลากร ในด้านนี้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.3 มีความเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นและข้อเสนอแนะต่อรถสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้บริการสำหรับบุคลากรที่ย้ายมาศูนย์รังสิตเพื่ออำนวยความสะดวกเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ยังคงมีที่อยู่อาศัยใกล้กับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ซึ่งไม่สะดวกต่อการเดินทางมาโดยรถโดยสารและรถส่วนบุคคล แต่ทว่า รถสวัสดิการนั้นในระยะแรกมีความเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร แต่ทว่าต่อมาเมื่อมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทยอยกันย้ายมาที่ศูนย์รังสิตเพิ่มมากขึ้นทำให้รถสวัสดิการที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้บุคลากรบางท่านต้องยืนตลอดระยะเวลาที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ทำให้เกิดความอ่อนเพลีย และบุคลากรบางท่านมีที่พักอาศัยไม่ตรงกับจุดของการให้บริการรถสวัสดิการ ทำให้ต้องเดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถโดยสารประจำทาง ซึ่งต้องเดินทางหลายต่อ ทำให้เหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย จะเห็นได้ว่าบุคลากรนั้นประสบปัญหาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นให้มหาวิทยาลัยมีรถสวัสดิการบริการจากรังสิตไปท่าพระจันทร์ เพราะบางครั้งเมื่อต้องไปติดต่อประสานงานหรือ

เสนอหนังสือแก่ผู้บริหารที่ทำพระจันทร์ไม่สามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางได้เพราะจะเบิกค่าพาหนะเดินทางได้นั้นต้องไปประชุมเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตามทางมหาวิทยาลัยเองก็มีได้มีแค่เพียงสวัสดิการด้านการเดินทางเท่านั้น หากแต่ยังมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับบุคลากรอีกด้วย กล่าวคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตนั้นมีหอพักเอเชียนเกมส์ ในโซน A ได้แก่ อาคาร A1-A3 และในโซน B ในอาคาร B1 และ B2 สำหรับบุคลากร ซึ่งมีอัตราค่าเช่าในราคาต่ำกว่าปกติทั่วไป แต่ทว่าจำนวนบุคลากรที่ย้ายมาเพิ่มมากขึ้นแต่จำนวนหอพักยังคงเท่าเดิมทำให้เกิดความไม่เพียงพอและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้เพียงพอ ทำให้บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยมีหอพักเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับต่อการขยายการเรียนการสอนมาศูนย์รังสิต และกลุ่มตัวอย่างยังมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสวัสดิการในลักษณะของการซื้อบ้าน โดยให้การช่วยเหลือในด้านดอกเบี้ยเพิ่มเติมจากโครงการที่ กบข. มีให้เพื่อช่วยให้การตัดสินใจได้ง่ายขึ้นในการซื้อบ้านที่ใกล้กับสถานที่ทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร

ในด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15.4 มีความเห็นในเรื่องของการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยได้เสนอแนะความเห็นในกรณีของการปฏิบัติตามนโยบายให้สอดคล้องกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการขยายการเรียนการสอนมายังศูนย์รังสิตนั้นเป็นนโยบายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด และเป็นนโยบายที่ความต้องการจะทำให้ศูนย์รังสิตเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบ มีการเรียนการสอนและการบริการการเรียนการสอนที่เหมาะสม ดังนั้นการขยายการเรียนการสอนมายังศูนย์รังสิตจึงต้องนำหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริการและสนับสนุนการเรียนการสอนแก่อาจารย์และนักศึกษา ซึ่งการย้ายเจ้าหน้าที่มาที่ศูนย์รังสิตนี้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อประมาณ ปี 2548 เนื่องด้วยผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการย้ายหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีจากทำพระจันทร์มายังศูนย์รังสิต จึงทำให้กลุ่มตัวคิดเห็นว่าเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเลือกความสมัครใจไม่ได้ ดังนั้นในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย เมื่อเป็นเช่นนี้บุคลากรที่ได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตจึงเกิดความรู้สึกไม่เต็มใจและถ้าเลือกได้ก็จะปฏิบัติงานที่ทำพระจันทร์เช่นเดิม

อีกทั้งในขณะที่เมื่อมีการย้ายบุคลากรมาเรียบร้อยแล้วนั้น แต่ทว่าในทางปฏิบัติการบริหารจัดการยังคงมีศูนย์กลางหลักอยู่ที่ทำพระจันทร์และผู้บริหารส่วนใหญ่ก็มิได้มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตเป็นประจำหรือถ้ามาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตก็ไม่มีกำหนดการที่แน่นอนและเมื่อผู้บริหารมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตก็มีเวลาค่อนข้างจำกัด ในส่วนนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะว่าการทำงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานในเชิง

การทำงานเชิงเอกสารนี้ต้องการเสนอให้ผู้บริหารลงนาม ด้วยปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้บางครั้งการเสนองานล่าช้าและการทำงานของบุคลากรต้องล่าช้าตามไปด้วย ทำให้เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน

ประเด็นสุดท้ายในกรณีที่ต้องจัดประชุมในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าในขณะที่การย้ายบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนแล้วก็ตาม แต่เมื่อต้องจัดประชุมนั้นก็กลับต้องไปจัดประชุมที่ทำพระจันทร์ตามข้อเสนอของผู้บริหารบางท่าน ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วเอกสารและบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่เป็นฝ่ายเลขานุการฯ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดประชุมนั้นได้ย้ายมาศูนย์รังสิตทั้งหมดแล้ว ทำให้บุคลากรเกิดความลำบากในการเคลื่อนย้ายเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 12.8 มีความคิดเห็นต่อด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้น ทางมหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนในเรื่องของค่าหน่วยกิต แต่เงื่อนไขในการขอรับทุนการศึกษานั้น มีข้อจำกัดที่ว่าผู้ขอรับทุนนั้นจะต้องศึกษาต่อในระดับปริญญาโทภาคพิเศษ (นอกเวลาราชการ) ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และต้องศึกษาในสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในกรณีที่บุคลากรปฏิบัติงานด้านศึกษาศาสตร์และต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษต่อในระดับปริญญาโท ซึ่งจากเงื่อนไขดังกล่าว นั้น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไม่มีสาขาวิชาด้านการศึกษาศาสตร์และจะไปศึกษาต่อที่สถาบันอื่นที่มีสาขาที่ตนทำงานอยู่ก็ทำให้บุคลากรไม่สามารถขอรับทุนการศึกษาในส่วนนี้ได้ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นและเข้าใจว่ามหาวิทยาลัยขาดความจริงใจในการให้โอกาสในความก้าวหน้าด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้บุคลากรที่ต้องเผชิญกับเงื่อนไขดังกล่าวไม่ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อและบางรายต้องใช้วิธีกู้เงินเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาต่อ นอกจากนี้ในการศึกษาต่อปริญญาโทในภาคพิเศษ โดยเฉพาะภาคค่ำที่เรียนหลังจากเลิกงานแล้วนั้น ทำให้บุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตไม่สามารถไปเรียนได้ทันเวลา บางครั้งจึงต้องใช้วิธีการลาชั่วโมงทำให้ระยะเวลาในการทำงานขาดหายไปและส่งผลทำงานได้ไม่เต็มที่เต็มเวลา และประเด็นสุดท้ายคือกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าต้องการความมีอิสระในการทำงานที่เหมาะสม เพราะการทำงานที่มีกรอบกำหนดไว้มากเกินไปทำให้เกิดความเครียดและทำให้ไม่สามารถพัฒนาแนวคิดเพื่อการสร้างสรรค์และแสดงความสามารถของตนเองทำให้ไม่มีผลงานที่ชัดเจนและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

สำหรับด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 10.3 โดยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยกลุ่มตัวอย่างเสนอแนะในส่วนขออาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งมีความเห็นว่า โดยภาพรวมแล้วอาคาร สำนักงาน มีสภาพที่ดี สะดวกต่อการทำงาน เพราะมีพื้นที่ที่กว้างกว่าเดิมที่ทำพระจันทร์มาก สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการใช้พื้นที่ในการทำงานได้มาก และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่พร้อมและเหมาะสมกับสภาพการทำงาน อีกทั้งสถานที่ทำงานยังรวมกันอยู่ในอาคารเดียวกัน ทำให้สะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน แต่กลุ่มตัวอย่างก็มีข้อเสนอแนะต่อสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เพราะห้องน้ำที่อาคารสำนักงานอธิการบดีนั้นบางครั้งน้ำจะไม่ไหลทำให้มีอุปสรรคในการใช้ห้องน้ำ หรือบางครั้งไฟฟ้าจะดับเป็นระยะเวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เพราะการทำงานส่วนใหญ่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น จะต้องทำงานในเชิงเอกสาร ซึ่งส่วนใหญ่แล้วงานจะทำโดยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับพิมพ์เอกสารและการส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และประการสุดท้ายที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะ คือ ขอให้อาคารสำนักงานอธิการบดีมีลิฟท์ เพราะอาคารสำนักงานอธิการบดีมีจำนวน 3 ชั้น แต่ความสูงนั้นเท่ากับอาคารที่มีความสูงถึง 5 ชั้น เพราะบันไดมีช่วงที่ยาวและแบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งในกรณีที่มีการจัดประชุมหรือจัดเลี้ยงทำให้เคลื่อนย้ายอุปกรณ์ สิ่งของ หรือเอกสารในจำนวนมาก ๆ ได้ลำบาก ซึ่งถ้าเป็นไปได้ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีลิฟท์ไว้สำหรับเคลื่อนย้ายสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์และเอกสารไว้เป็นการเฉพาะเพื่อไว้ใช้ประโยชน์สำหรับในการทำงานและทำให้การงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5.1 มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ในประเด็นของสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการปฏิบัติต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกกัน เกื้อกูลกันในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเข้าใจการทำงานในข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันส่งผลให้การทำงานเกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องไปบ้างในการทำงาน และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยการรับฟังและช่วยเหลือแก้ไขให้สามารถทำงานได้จนลุล่วงและประสบความสำเร็จ ประเด็นต่อมาผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับตนเองเพื่อความรู้สึกไม่ประมาทเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องติดต่อประสานงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

ในส่วนขอสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและรู้สึกสบายใจเมื่อได้ประสานงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

อีกทั้งบุคลากรยังมีเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับฟังเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานและเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน

ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

ในด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 2.6 มีความเห็นและข้อเสนอแนะต่อด้านนี้ โดยให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือนต่าง ๆ สำหรับบุคลากรเนื่องจากบุคลากรนั้นทำงานในหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีภาระและหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบและความสามารถสูง จึงต้องการให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานที่ทำ เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพหลายคนต้องลาออกไปประกอบอาชีพในภาคเอกชนและทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนหมุนเวียนผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ในส่วนของภาระเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนั้นมีบ้างเล็กน้อยในกรณีที่ไม่สามารถมาใช้รถสวัสดิการได้เนื่องจากที่อยู่อาศัยไม่อยู่ในขอบเขตของจุดให้บริการหรือการมาขึ้นรถสวัสดิการไม่ทันเวลา ทำให้ต้องเดินทางมาด้วยรถตู้ 40 บาท หรือมาโดยรถโดยสารสาธารณะหลาย ๆ ต่อ ทำให้รายจ่ายจากการเดินทางนั้นเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าพระจันทร์

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 2.6 มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผลจากการเดินทางไปกลับในการทำงานนั้น โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลาของการปรับตัวทำให้เกิดความอ่อนเพลียและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น เวียนศีรษะ เมื่อยล้า เป็นต้น แต่เมื่อดำเนินไปสักระยะหนึ่งก็มีความรู้สึกเคยชิน แต่ผลกระทบในทางอ้อมที่ตามมานั้น การย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตทำให้ระยะเวลาในการอยู่กับครอบครัวลดน้อยลง ระยะเวลาที่จะใช้ในการดูแลบุตรลดน้อยลง จากเดิมปกติจะสามารถรับ-ส่งบุตรกลับจากโรงเรียนและมีเวลาในการสอนการบ้านให้บุตร แต่เมื่อย้ายมาที่ศูนย์รังสิตแล้วส่งผลให้ระยะเวลาส่วนใหญ่อยู่ในการเดินทางและบางครั้งการเดินทางก็ไม่แน่นอน อาจเกิดเหตุรถเสีย การจราจรติดขัด ทำให้บุคลากรต้องสูญเสียชีวิตความเป็นส่วนตัวในการดูแลและอยู่กับครอบครัวลดน้อยลง อีกทั้งความอ่อนเพลียจากการเดินทางนี้ยังส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานอดิเรกและกิจวัตรประจำวันลดน้อยลง เช่น กลับมาถึงบ้านประมาณ 18.00-19.00 น. เป็นเวลาเย็นและมีมืดแล้ว ประกอบกับความเหนื่อยล้าทำให้ไม่ต้องการที่จะทำงานอดิเรก ต้องการพักผ่อน เพราะในวันพรุ่งนี้ต้องตื่นแต่เช้าเพื่อไปให้ทันรถสวัสดิการนั่นเอง ทั้งนี้บุคลากรคิดเห็นว่าการใช้ระยะเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นเวลานานเช่นนี้เพราะครอบครัวมีที่อยู่อาศัยดั้งเดิมที่ไกลจากศูนย์รังสิต แต่เมื่อถูกย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตจึงได้รับผลกระทบในส่วนนี้เป็นอย่างมาก จนกระทั่งส่งผลให้บุคลากรบางท่านต้องการลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้กับมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยการหาค่า t-test และ F-test และผู้ศึกษาได้นำตัวแปรต่าง ๆ มาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

4.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี พบว่า เพศหญิงมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานเฉลี่ย 3.07 ส่วนเพศชายมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.06 จะเห็นได้ว่าเพศหญิงมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.88$) แสดงว่าเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t.	Sig.
หญิง	112	3.07	0.32	-0.145	0.88
ชาย	28	3.06	0.39		
รวม	140				

4.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-34 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.17 ในขณะที่อายุระหว่าง 35-49 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.99 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.009 ($P < 0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.30 และ 4.31) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.30

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างอายุกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.
20-34 ปี	58	3.17	0.32
35-49 ปี	66	2.99	0.33
50-60 ปีขึ้นไป	18	3.00	0.34
รวม	142	3.07	0.34

ตารางที่ 4.31

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.088	0.544	4.934	0.009
ภายในกลุ่ม	139	15.324	0.110		
รวม	141	16.412			

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุกับทัศนคติของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

อายุ	\bar{X}	20-34 ปี	35-49 ปี	50-60 ปีขึ้นไป
		3.17	2.99	3.00
20-34 ปี	3.17		0.17*	0.17
35-49 ปี	2.99			-0.003
50-60 ปีขึ้นไป	3.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับทัศนคติของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.10 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.95 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.358$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 และ 4.34)

ตารางที่ 4.33
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างสถานภาพ
กับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.
โสด	74	3.10	0.34
สมรส	60	3.03	0.32
หย่า/หม้าย	6	2.95	0.41
รวม	140	3.07	0.34

ตารางที่ 4.34
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างสถานภาพกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.243	0.121	1.034	0.358
ภายในกลุ่ม	137	16.080	0.117		
รวม	139	16.322			

4.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.09 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.98 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.365$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35 และ 4.36)

ตารางที่ 4.35
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างการศึกษา
กับทัศนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.
ปริญญาตรี	85	3.08	0.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	2.98	0.40
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	27	3.09	0.35
รวม	141	3.06	0.34

ตารางที่ 4.36
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างการศึกษากับ
ทัศนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.238	0.119	1.015	0.365
ภายในกลุ่ม	138	16.169	0.117		
รวม	140	16.407			

4.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับทัศนะของบุคลากร
สังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาคความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และ
การทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อ
เดือนกับทัศนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 30,001-35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.33 ใน
ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 35,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.75
เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p =$

0.090) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37 และ 4.38)

ตารางที่ 4.37

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างรายได้
กับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

รายได้	N	\bar{X}	S.D.
1,000-10,000 บาท	43	3.11	0.35
10,001-20,000 บาท	59	3.02	0.32
20,001-30,000 บาท	33	3.06	0.32
30,001-40,000 บาท	4	3.18	0.37
40,001-50,000 บาท	2	2.89	0.65
รวม	141	3.06	0.33

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายได้กับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.301	0.075	0.648	0.629
ภายในกลุ่ม	136	15.777	0.116		
รวม	140	16.077			

4.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่พิกอาศัยกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่พิกอาศัย

กับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยอยู่ที่อาคารหอพัก 14 ชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.37 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยอยู่บ้านเช่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.97 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.628$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่พักอาศัยต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39 และ 4.40)

ตารางที่ 4.39

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างที่พักอาศัยกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

ที่พักอาศัย	N	\bar{X}	S.D.
บ้านส่วนตัว	108	3.05	0.34
หอพักเอเชียนเกมส์	17	3.13	0.32
บ้านเช่า	6	2.97	0.37
หอพักเอกชน	6	3.15	0.33
หอพักอาคาร 14 ชั้น	2	3.37	0.27
รวม	142	3.06	0.34

ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างที่พักอาศัยกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.409	0.082	0.695	0.628
ภายในกลุ่ม	136	16.003	0.118		
รวม	141	16.412			

4.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่ระดับตำแหน่งกับทัศนคติของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการต่ำกว่าระดับ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.23 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 6 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.94 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.330$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41 และ 4.42)

ตารางที่ 4.41

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระดับตำแหน่ง
กับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

ระดับตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.
พนักงานมหาวิทยาลัย	38	3.11	0.30
ข้าราชการระดับ 3-5	38	3.07	0.38
ข้าราชการระดับ 6	32	2.94	0.29
ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างพิเศษ ลูกจ้างหน่วยงาน	23	3.10	0.36
ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป	10	3.12	0.34
ข้าราชการต่ำกว่าระดับ 3	1	3.23	0.00
รวม	142	3.06	0.34

ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่งกับ
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อ
ความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.673	0.135	1.164	0.330
ภายในกลุ่ม	136	15.738	0.116		
รวม	141	16.412			

4.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต
ทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.11 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.03 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.502$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43 และ 4.44)

ตารางที่ 4.43

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระยะเวลาที่
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนะของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	N	\bar{X}	S.D.
3 ปีขึ้นไป	67	3.03	0.32
1-3 ปี	41	3.07	0.35
น้อยกว่า 1 ปี	32	3.11	0.34
รวม	140	3.06	0.33

ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลาที่
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนะของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.159	0.079	0.692	0.502
ภายในกลุ่ม	137	15.690	0.115		
รวม	139	15.849			

4.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับ
ทัศนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และ
การทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการ
เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขใน
การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถรางภายในมหาวิทยาลัย
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.18 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตโดยรถตู้
40 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.097$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์
รังสิตต่างก็มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45 และ 4.46)

ตารางที่ 4.45

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างการเดินทาง
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนคติของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	N	\bar{X}	S.D.
รถบริการ	89	3.06	0.34
รถยนต์ส่วนบุคคล	19	3.12	0.35
อื่น ๆ (รถรางสวัสดิการภายใน)	17	3.18	0.29
รถเมล์	12	2.89	0.26
รถตู้ 40 บาท	4	2.82	0.43
รวม	141	3.06	0.34

ตารางที่ 4.46

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างการเดินทาง
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนคติของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.907	0.227	2.006	0.097
ภายในกลุ่ม	136	15.375	0.113		
รวม	140	16.283			

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.008 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.358 แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.365 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.629 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.330 แสดงว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างที่พักอาศัยกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า

มีนัยสำคัญที่ 0.628 แสดงว่าที่พักออาศัยที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.502 แสดงว่าระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.097 แสดงว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระต่อภาพรวมทัศนคติ
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ภาพรวมทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน	
เพศ	t = 1.250	p = 0.266
อายุ	F = 2.729	P = 0.008*
สถานภาพสมรส	F = 1.034	p = 0.358
ระดับการศึกษา	F = 1.015	p = 0.365
รายได้ต่อเดือน	F = 0.648	p = 0.629
ระดับตำแหน่ง	F = 1.164	p = 0.330
ที่พักออาศัย	F = 0.695	p = 0.628
ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	F = 0.692	p = 0.502
การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	F = 2.006	P = 0.097

*p < 0.05

4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีแตกต่างกัน

4.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี พบว่า เพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ย 2.91 ส่วนเพศชายมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.82 จะเห็นได้ว่าเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.010$) แสดงว่าเพศหญิงและเพศชายมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างเพศของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	sig.
หญิง	112	2.91	0.28	6.737	0.010
ชาย	28	2.82	0.39		
รวม	140				

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-34 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.93 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 35-49 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.354$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49 และ 4.50)

ตารางที่ 4.49
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างอายุของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

อายุ	N	\bar{X}	S.D.
20-34 ปี	58	2.93	0.25
35-49 ปี	66	2.84	0.36
50-60 ปีขึ้นไป	18	2.88	0.32
รวม	142	2.88	0.31

ตารางที่ 4.50
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.210	0.105	1.046	0.354
ภายในกลุ่ม	139	13.987	0.101		
รวม	141	14.197			

4.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และ
การทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษ
พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.90 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มี
สถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.854$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่าง
กันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51 และ 4.52)

ตารางที่ 4.51
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างสถานภาพของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.
โสด	74	2.87	0.32
สมรส	60	2.90	0.30
หย่า/ม่าย	6	2.83	0.40
รวม	140	2.88	0.31

ตารางที่ 4.52
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างสถานภาพของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.033	0.016	0.158	0.854
ภายในกลุ่ม	137	14.139	0.103		
รวม	139	14.171			

4.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาคความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และ
การทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.91 ใน
ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.82 เมื่อทำการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.348$) แสดง

ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.53 และ 4.54)

ตารางที่ 4.53

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างการศึกษาของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.
ปริญญาตรี	29	2.82	0.38
ต่ำกว่าปริญญาตรี	85	2.91	0.27
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	27	2.85	0.36
รวม	141	2.88	0.31

ตารางที่ 4.54

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษา
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.216	0.108	1.065	0.348
ภายในกลุ่ม	138	13.969	0.101		
รวม	140	14.184			

4.2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.00 ในขณะที่

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.50 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.398$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.55 และ 4.56)

ตารางที่ 4.55

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างรายได้ของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

รายได้	N	\bar{X}	S.D.
1,000-10,000 บาท	43	2.90	0.21
10,001-20,000 บาท	59	2.86	0.34
20,001-30,000 บาท	33	2.90	0.29
30,001-40,000 บาท	4	3.00	0.00
40,001-50,000 บาท	2	2.50	0.70
รวม	141	2.88	0.31

ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายได้ของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.414	0.103	1.022	0.398
ภายในกลุ่ม	136	13.770	0.101		
รวม	140	14.184			

4.2.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยอยู่หอพักอาคาร 14 ชั้นและหอพักเอกชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.00 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยอยู่บ้านเช่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.803$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.57 และ 4.58)

ตารางที่ 4.57

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างที่พักอาศัยของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ที่พักอาศัย	N	\bar{X}	S.D.
บ้านส่วนตัว	108	2.87	0.33
หอพักเอเชียนเกมส์	17	2.94	0.24
บ้านเช่า	6	2.83	0.40
หอพักเอกชน	6	3.00	0.00
หอพักอาคาร 14 ชั้น	2	3.00	0.00
รวม	142	2.88	0.31

ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างที่พักอาศัยของ
กลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.237	0.047	0.463	0.803
ภายในกลุ่ม	136	13.960	0.103		
รวม	141	14.197			

4.2.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการต่ำกว่าระดับ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.00 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการระดับ 6 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.81 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.620$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.59 และ 4.60)

ตารางที่ 4.59

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระดับตำแหน่ง
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ระดับตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.
พนักงานมหาวิทยาลัย	38	2.94	0.22
ข้าราชการระดับ 3-5	38	2.86	0.34
ข้าราชการระดับ 6	32	2.81	0.39
ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างพิเศษ ลูกจ้างหน่วยงาน	23	2.91	0.28
ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป	10	2.90	0.31
ข้าราชการต่ำกว่าระดับ 3	1	3.00	0.00
รวม	142	2.88	0.31

ตารางที่ 4.60
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่ง
ของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.359	0.072	0.706	0.620
ภายในกลุ่ม	136	13.838	0.102		
รวม	141	14.197			

4.2.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลามาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.90 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลามาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตในช่วงระยะเวลา 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.85 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.740$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลามาปฏิบัติงานที่ ศูนย์รังสิตต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.61 และ 4.62)

ตารางที่ 4.61

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระยะเวลามาปฏิบัติงาน
ที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	N	\bar{X}	S.D.
3 ปีขึ้นไป	67	2.89	0.30
1-3 ปี	41	2.85	0.35
น้อยกว่า 1 ปี	32	2.90	0.29
รวม	140	2.88	0.31

ตารางที่ 4.62

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน
ที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.062	0.031	0.301	0.740
ภายในกลุ่ม	137	14.109	0.103		
รวม	139	14.171			

4.2.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเดินทาง
มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
และการทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่
ศูนย์รังสิตโดยรถรางสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.94 ในขณะที่
กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตโดยรถตู้ 40 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.75

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.816$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.63 และ 4.64)

ตารางที่ 4.63

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงาน
ที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	N	\bar{X}	S.D.
รถบริการ	89	2.88	0.31
รถยนต์ส่วนบุคคล	19	2.89	0.31
อื่น ๆ (รถรางสวัสดิการภายใน)	17	2.94	0.24
รถเมล์	12	2.83	0.38
รถตู้ 40 บาท	4	2.75	0.50
รวม	141	2.88	0.31

ตารางที่ 4.64

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงาน
ที่ศูนย์รังสิตของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.161	0.040	0.390	0.816
ภายในกลุ่ม	136	14.024	0.103		
รวม	140	14.184			

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.010$) แสดงว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.354 แสดงว่าอายุที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.854 แสดงว่าสถานภาพที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.348 แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.398 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.620 แสดงว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างที่พักอาศัยกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.803 แสดงว่าที่พักอาศัยที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วย

สถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.740 แสดงว่าระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีโดยภาพรวมนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญที่ 0.816 แสดงว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.65

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระต่อระดับความสุขใน
การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ตัวแปรอิสระ	ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี	
เพศ	t = 6.737	p = 0.010*
อายุ	F = 1.046	p = 0.354
สถานภาพสมรส	F = 0.158	p = 0.854
ระดับการศึกษา	F = 1.065	p = 0.348
รายได้ต่อเดือน	F = 1.022	p = 0.398
ระดับตำแหน่ง	F = 0.706	p = 0.620
ที่พักอาศัย	F = 0.463	p = 0.803
ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	F = 0.301	p = 0.740
การเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	F = 0.390	p = 0.816

*p < 0.05

ตอนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” โดยได้เก็บและรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุนั้นเมื่อนำมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิลเมอร์ (1966, pp. 280-283) ที่พบจากการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน กล่าวคือ กิลเมอร์ได้ศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มกัน พบว่าในบางกลุ่มความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงเมื่อเขามีอายุที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศนั้นพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิลเมอร์ (1966, pp. 280-283) ที่พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพราะเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนั้นย้ายมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริงของมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการย้ายมาที่ศูนย์รังสิต กล่าวคือ การดำเนินการขยายการเรียนการสอนมายังศูนย์รังสิตนั้น มหาวิทยาลัยได้มีการย้ายบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีไปบ้างแล้วบางส่วน ซึ่งการย้ายมาที่ศูนย์รังสิตนั้นได้ดำเนินการมาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องแต่การย้ายมาอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนนั้นได้มีบุคลากรย้ายมาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546 แล้ว บุคลากรส่วนส่วนใหญ่จึงเป็นบุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตมากกว่า 3 ปีขึ้นไป และหลังจากนั้นจึงมีการย้ายอีกครั้ง ในปี พ.ศ. 2547 ต่อมา มีหน่วยงานทยอยย้ายมาอีกจำนวนหนึ่งในปี พ.ศ. 2548 และย้ายมาเสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานที่ย้ายมานั้นจะมีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ผู้ประสานงานที่ทำพระจันทร์ อยู่ประมาณ 10 คน

สำหรับในด้านที่อยู่อาศัยนั้นบุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านส่วนตัวซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่เป็นที่ตั้งดั้งเดิมที่ใกล้สถานที่ทำงานคือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดยมีบุคลากรเพียงกลุ่มหนึ่งที่ได้ย้ายมาศูนย์รังสิต โดยการอยู่หอพักหรือเช่าบ้าน เพื่อความสะดวกในการทำงาน จึงต้องย้ายมาอยู่หอพักแต่ผลจากการที่บุคลากรมีที่อยู่อาศัยดั้งเดิมที่ใกล้กับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์นั้น จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่นิยมใช้บริการรถสวัสดิการในการเดินทางมาปฏิบัติงานเพราะไม่ต้องการย้ายมาจากครอบครัว ต้องการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory) (Steer and Porter 1991, p. 33) ที่ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านครอบครัวที่เป็นสถาบันทางสังคมที่อยู่ใกล้กับมนุษย์มากที่สุด อีกทั้งมาสโลว์ ยังกล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) อันเป็นความต้องการที่ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในระดับพื้นฐาน นั่นคือ ครอบครัว (Maslow, 1954, pp. 35-47) ดังนั้นบุคลากรจึงใช้บริการรถสวัสดิการในการเดินทางมาทำงาน โดยไม่ย้ายมาพักอาศัยใกล้กับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

5.2 ทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านชีวิตระดับความสุขในการทำงานในทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม ซึ่งประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองลำดับมาก รองลงมา รู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาส่วนตัวให้ได้อยู่ในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวม 2.94 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 81 มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสนิทสนมและใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน สามารถติดต่อประสานงานและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้การทำงานมีความสุขและสบายใจ มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ฉันมิตร ปรีक्षाและยอมรับอันเป็น

การบูรณาการทางสังคมภายในหน่วยงาน มีความรู้สึกต่อชุมชนที่มีความสัมพันธ์กันมีความพอใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ของ Herzberg (1959, p. 157) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ความสุข ชอบและรักในการทำงาน ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานนั้น Herzberg ได้จัดอยู่ในความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานที่มาขอรับคำปรึกษาหรือมาให้คำปรึกษา ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การพูดคุยในแง่ดีต่อกันหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถของบุคลากร และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) อันเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ที่มีเรื่องของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Peers) อันเป็นการติดต่อประสานงานกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) ที่มีความเป็นกันเองและมีความยุติธรรมในการบริหาร อีกทั้งการบริหารที่เน้นคนเป็นสำคัญการให้โอกาสและให้ความรักความห่วงใยก็จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสุขในการทำงาน ซึ่งทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองปัจจัยนี้จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยต่อไปด้วย

2. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ารู้สึกมีความสุขกับการทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ลำดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีโอกาสในการที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น และเห็นว่าการมีเวลาในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงานในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม 2.89 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการได้พัฒนาตนเองในการทำงานและในการที่จะได้รับผิดชอบงานที่ได้แสดงถึงความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานและเกิดการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา อันเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในระดับสูงดังที่มาสโลว์ (1954, pp. 35-47) ได้กล่าวว่าความต้องการการยอมรับและการยกย่อง (Esteem Needs) นั้นเป็นความต้องการในระดับสูงหรือเป็นความพึงพอใจภายในของมนุษย์ บุคคลต้องการให้คนอื่นยอมรับ ยกย่อง มีความภาคภูมิใจในตนเอง และต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ บุคลากรที่มีแรงจูงใจหรือมีความ

ต้องการในด้านนี้จะพยายามทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและการพยายามแสวงหาการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและเห็นคุณค่าในความสามารถ บุคลากรจะได้รับการตอบสนองด้วยการเลื่อนระดับตำแหน่ง อันเป็นรางวัลของการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 11-21) ที่ได้กล่าวว่าการมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ที่ว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อ 3 ข้อ ดังนี้ ประการแรกงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย ที่มีผลต่อการดำรงและเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ประการต่อมาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการทำงานของบุคลากรจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคตได้ และประการสุดท้ายหน่วยงานควรให้โอกาสกับบุคลากรในการได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถในแขนงการทำงานของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และก่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อผลประโยชน์ของตนเองในความสำเร็จในการทำงานและที่สำคัญคือ การเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยังส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงานของหน่วยงานอีกด้วย

3. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหน่วยงานมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ลำดับมาก รองลงมา ห้องน้ำมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และห้องอาหาร/โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะอยู่ในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม 2.87 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.4 มีระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกชอบและพึงพอใจสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เนื่องจากความพร้อมในด้านสถานที่ที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ กว้างขวางสามารถรองรับการเติบโตของหน่วยงานได้มาก อีกทั้งศูนย์รังสิตมีลักษณะเป็นทุ่งจึงส่งผลให้มีลมและอากาศถ่ายเทได้สะดวก ซึ่งความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานนี้จัดเป็นความต้องการทางด้านกายภาพ ทางด้านวัตถุ ที่บุคลากรมีความต้องการเพื่อให้มีความสะดวกและสบายในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard 1966, pp. 142-149) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) ของบุคลากร ที่มีความสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อและเหมาะสมกับการทำงาน อุณหภูมิที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงที่ดังจนรบกวนสมาธิในการทำงาน

สภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ที่มีความทันสมัยเพื่อให้การทำงานมีความสะดวก และรวดเร็วให้ทันการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่มีความทันสมัยขึ้น และการมี ห้องน้ำและห้องอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและมีความเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต นั้นสามารถนำปัจจัยด้านนี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ เป็นอย่างดี นอกจากนี้สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน จะต้องมิด้านสภาพการทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะของงานที่เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพหรือทำให้สุขภาพร่างกายของบุคลากรเสื่อมโทรมและเกิดโรคภัยไข้เจ็บ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

4. ด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ารายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ลำดับมาก รองลงมา การเดินทางมาทำงานที่ ศูนย์รังสิตสร้างภาระด้านรายจ่าย และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวม 2.77 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขในการทำงานด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่และมีความพึงพอใจในรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเงินเดือนนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากร จะนำไปสู่การไม่ชอบ และไม่มีความสุขในการทำงานขึ้น (Herzberg, 1959, p. 157) ที่กล่าวว่าเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (1966, pp. 280-283) ที่กล่าวว่า ค่าจ้าง (Wage) หรือรายได้ที่ผู้ทำงานหรือบุคลากรจะให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนและความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แต่อย่างไรก็ตามการย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนั้นได้เพิ่มภาระด้านรายจ่ายให้กับบุคลากรมากขึ้น จากการเดินทางที่มีระยะทางไกลและบางครั้งไม่สามารถมาโดยรถสวัสดิการได้ เพราะบางครั้งมาไม่ทันหรือบ้านไม่อยู่ในเส้นทางหรืออยู่ไกลจากเส้นทางที่รถสวัสดิการรับ-ส่ง จึงต้องเดินทางมาโดยรถประจำทางและรถตู้ ราคา 40 บาท ซึ่งมีค่าเดินทางที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่เคยปฏิบัติงานที่ทำพระจันทร์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนทิรา ตุลาคุปต์ (2544) ที่พบว่าบุคลากรสาย ข ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการวิชาการ

ได้แก่ นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่แย่งได้แก่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับรายจ่ายในการเดินทางมาทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

5. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในด้านการขอให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย ในระดับมาก รองลงมาคือความเห็นว่าเป็นนโยบายด้านการขยายมาศูนยรังสิตอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ และลำดับน้อยนั้นให้ความเห็นว่าโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศูนยรังสิตและการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศูนยรังสิต ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.71 และเมื่อจำแนกเป็นระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 82.4 มีระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีความสุขเมื่อได้แสดงออกความคิดเห็นและมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดพื้นที่ในการให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการนำไปสู่การมีระบบการบริหารและนโยบายอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสามารถสะท้อนสถานการณ์ปัญหาและแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสิทธิในการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 11-21) ที่ว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น ธรรมนูญองค์การ (Constitutionalism) เป็นสิ่งที่สำคัญ นั่นคือ การเคารพในสิทธิของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะเป็นความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีสิทธิและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรนั่นเอง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในระดับนโยบายนั้น ยังช่วยทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard 1966, pp. 142-149) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกที่องค์กรให้ความสำคัญและให้ความเท่าเทียมกันตามหลักการของประชาธิปไตย และมีกำลังใจในการทำงาน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า สามารถทำงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดโดยไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาเป็นลำดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีเวลาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวลดน้อยลง

และความรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมที่สะท้อนต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยรวม 2.70 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.9 มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนั้นมีความต้องการได้รับความสมดุลในชีวิตของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งการย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากรส่งผลให้ความสมดุลในชีวิตของบุคลากรมีความเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ นั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Walton (1973, pp. 11-21) ที่ว่าองค์ประกอบด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรนั้นเป็นองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) ที่เป็นการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ยังเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ของ Herzberg (1959, p. 157) ในเรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานที่ได้ปฏิบัติ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว หรือทำให้เวลาในการอยู่กับครอบครัวลดน้อยลง ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับสถานที่ทำงานแห่งใหม่นั้นเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เก่งธัญการ (2542) ที่ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุนความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก คือ การมีเวลาในชีวิตส่วนตัวที่มีความสมดุลของบุคลากรนั่นเอง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าเวลาในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวลดน้อยลงนั้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนทิรา ตูลาคุปต์ (2544) ที่พบว่า การย้ายมาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตนั้น บุคลากรใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว มากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการดูแลสุขภาพซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ กิจกรรมที่ทำร่วมกันภายในครอบครัว ได้แก่ การดูโทรทัศน์ การฟังเพลงร่วมกัน และการถามสุขและทุกข์ของสมาชิกภายในครอบครัว อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรสาย ข นั้นเป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

7. ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนั้นมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลำดับมาก รองลงมา ความพอใจในสวัสดิการด้านการเดินทาง รถสวัสดิการ และสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่เพียงพอในลำดับน้อย

ซึ่งมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีค่าเฉลี่ยรวม 2.67 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68.1 มีระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีนโยบายในการย้ายบุคลากรจากท่าพระจันทร์มายังศูนย์รังสิตซึ่งมีระยะทางที่ไกลจากที่พักอาศัย เดิมค่อนข้างมากและจำนวนรถในการเดินทางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตมีค่อนข้างจำกัด มหาวิทยาลัยจึงจัดรถสวัสดิการและสวัสดิการด้านที่พักอาศัยในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการเดินทางมาปฏิบัติงาน การที่มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในกรณีนี้เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 35-47) ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) ซึ่งเป็นการต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ ซึ่งโดยปกติองค์กรจะตอบสนองความต้องการทางร่างกายโดยสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร ดังเช่นที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการรถสวัสดิการรับ-ส่งบุคลากรและจัดให้มีหอพักสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยสำหรับบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย เพื่อให้ได้รับความสะดวกและทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นและเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรนั้นก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีอุปสรรคในการทำงาน เช่น รถสวัสดิการไม่เพียงพอต่อปริมาณของบุคลากร และจำนวนหอพักและสวัสดิการด้านที่พักอาศัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร หรือในกรณีที่บุคลากรต้องรีบเร่งเพื่อลงมาจากที่ทำงานให้ทันและสามารถจองที่นั่งในรถสวัสดิการได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546) ที่กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ในการรับบริการสวัสดิการนั้น นั่นคือ การประสบปัญหาในเรื่องความไม่เพียงพอของสวัสดิการและมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดบริการสวัสดิการที่ให้เลือกใช้สวัสดิการได้ตรงกับความต้องการรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสวัสดิการนั้นด้วย

ข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าเงินในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่มาจากปัจเจกบุคคลนั้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลเมอร์ (1966, pp. 280-283) ที่ว่าความสุขในการทำงานนั้นเกิดมาจากปัจจัยปัจเจกบุคคลได้เช่นกัน และจากการทดสอบสมมุติฐานก็พบว่าเพศและอายุนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านเพศที่พบว่า เพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชายนั้น เนื่องจากว่าเพศหญิงที่มีความต้องการด้านการเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ดังนั้น ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมจึงมีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ทดสอบไปแล้วข้างต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต่างก็เอื้อในการป้องกันการเกิดความไม่

พึงพอใจและไม่มีความสุขในงานได้ โดยเป็นไปในลักษณะของการทำให้เกิดความพึงพอใจและ
ความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการทำให้บุคลากรมีความสนใจในการปรับปรุงงานที่
ตนทำให้มีความน่าสนใจ และองค์การเองก็สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและมี
แนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในงานได้ อันเป็นพัฒนาการที่
สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ