

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Factors affecting happiness at work of personnel
of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ¹ อติศัย วรธนะภูติ² ชนาถณัฐ ผลดี³
จันทนา แสนสุข³

Theerasak Supprasert¹ Adisai Waranaputi² Chanartnut Pondee³
Jantana Sansook⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการ ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.94 มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 มีสถานภาพสมรส จำนวน 135 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.15 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 56.69 ระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.53 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80

¹⁻³ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Lecturer, Business Administration and Information Technology University of Technology Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Assistant Professor of Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.68 และหน่วยงานที่สังกัดคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.35

2) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า (1) ปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.86$) ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$) และด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.52$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.19$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.06$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.90$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3) ด้านความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด คือ บุคลากรตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.31$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรภูมิใจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.26$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกมีแรงกระตุ้นและเสริมสร้างพลังในการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$) ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis พบว่า (1) ด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และ(2) ด้านปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านการบริหาร, ปัจจัยด้านการทำงาน,ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study administrative factors and work factors of personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi; 2) to study the happiness at work of personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi; and 3) to study administrative factors and work factors affecting

happiness at work of personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. This research studied 254 academic personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and using multiple regression analysis techniques.

The major findings indicated as follows:

1) Most of the respondents, 137 or 53.94% were women, 108 or 42.52% were 31-40 years old, 135 or 53.15% were married, 209 or 82.28% had an educational level of Master's degree, 144 or 56.69% had an average monthly income of 25,001-35,000 baht, 75 or 29.53% had work duration of 5-10 years. Most of them, 190 people or 74.80% were university personnel, 210 or 82.68% had academic positions as a teachers, and 72 or 28.35% were under the Faculty of Business Administration and Information Technology.

2) The study of factors affecting happiness at work for personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi found that (1) The administrative factors of personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi found that the level of opinion was at a high level ($\bar{x} = 3.80$). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest opinion was interpersonal relations ($\bar{x} = 4.11$), followed by supervisory methods ($\bar{x} = 3.86$), compensation for work ($\bar{x} = 3.71$), and the management policy ($\bar{x} = 3.52$) which averaged at a high level, respectively. (2) The overall work factors of personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi have a high level of opinion ($\bar{x} = 4.16$). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest opinion was responsibility ($\bar{x} = 4.48$) with the highest average level, followed by success at work ($\bar{x} = 4.20$), job characteristics ($\bar{x} = 4.19$), respectability ($\bar{x} = 4.06$), and job advancement ($\bar{x} = 3.90$), which the average were at a high level, respectively.

3) In terms of happiness at work, the respondents had a high level of overall opinion ($\bar{x} = 4.13$). When looking at each item, it was found that the item with the highest opinion was that the personnel were fully committed to the performance of the goal ($\bar{x} = 4.31$), which the average was at the highest level, followed by the personnel pride in the tasks they were responsible for ($\bar{x} = 4.26$), and the items with the lowest mean were employees feeling motivated and empowered ($\bar{x} = 3.88$), respectively.

4) The results of multiple regression analysis found that (1) The administration factors consisted of compensation at work, interpersonal relations, and the way of governing, affecting happiness at work of personnel. The management policy does not affect the happiness in the work of the personnel. (2) Work factors consist of job characteristics, responsibility, job success, and job advancement affecting happiness at work of personnel. The respect did not affect the happiness at work of the personnel.

Keywords: Administration factors, Work factors, Happiness at work

บทนำ

การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันการศึกษา ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน แต่สิทธิประโยชน์อื่นๆ แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ข้าราชการมีสิทธิที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ตนเอง รวมถึงบุคคลในครอบครัว เช่น คู่สมรส บิดามารดา บุตร และการได้รับบำเหน็จบำนาญ (สำนักงาน ก.พ., 2563) การทำงานก็มีความมั่นคง คือสามารถรับราชการได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัย การทำงานจะเป็นในลักษณะการต่อสัญญา ซึ่งจะเป็นที่ป็นขึ้นอยู่แต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดระเบียบข้อบังคับการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนับว่ามีความเสี่ยงสูงในการต่อสัญญา ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยยังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งอาจเป็นผลทำให้อัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้จำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง (ศรดา ชัยสุวรรณ และคณะ, 2563) ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำให้เกิดภาวะความเครียด และความกดดัน อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยลดลง

การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (อุมาวรรณ วาทกิจ, 2560) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น ประกอบไปด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) ทางสงบ (Happy Soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 5) หาความรู้ (Happy Brian) คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคง

ก้าวหน้าในการทำงาน 6) ปลอดภัย (Happy Money) คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง 8) สังคมดี (Happy Society) คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ขวัญเมือง บวรอรศวกุล,2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยสาเหตุ 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และวิธีปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

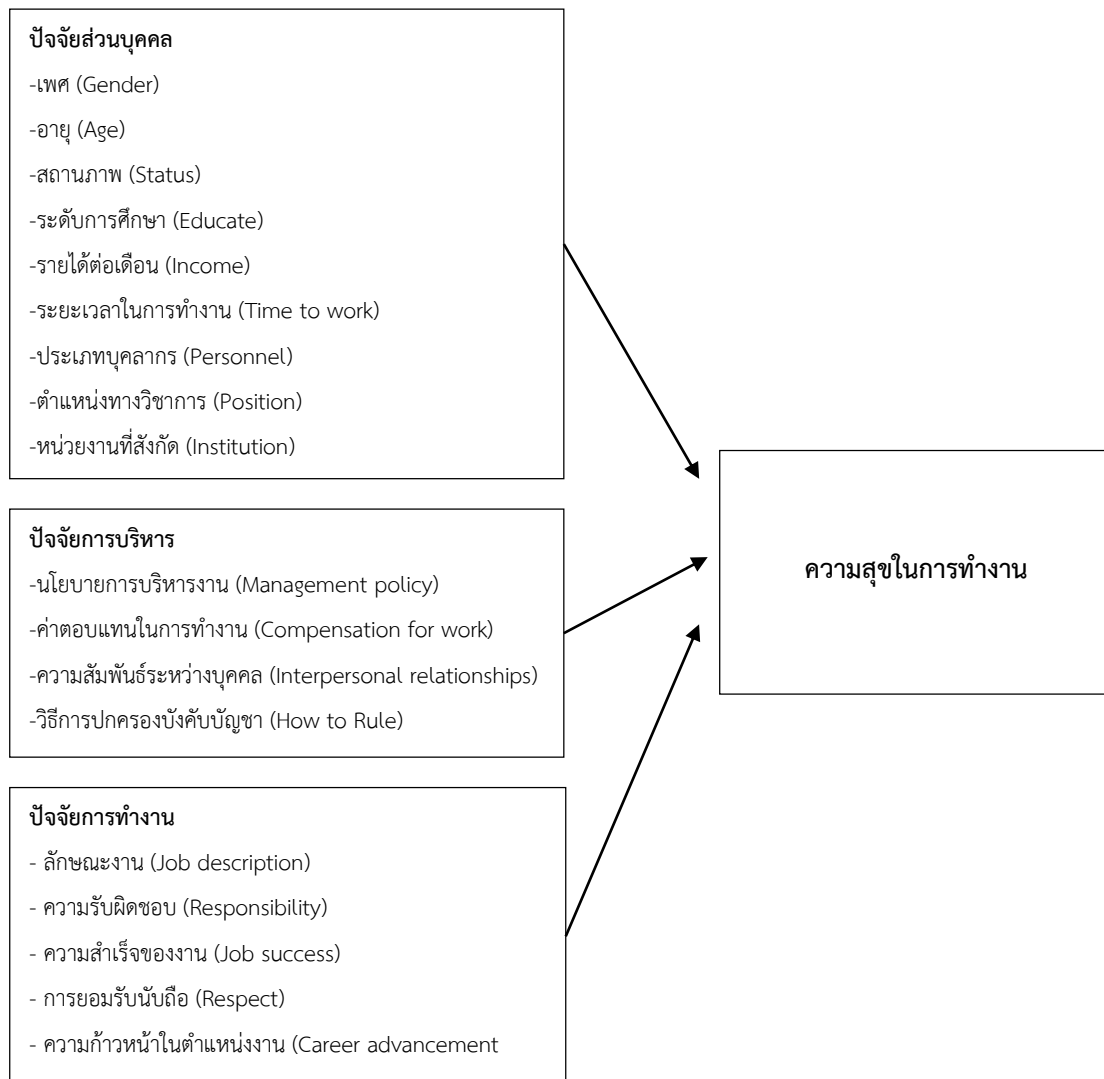
1. ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 6 คณะ จำนวน 693 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 254 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตนุ่งเน้นศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัย คือ ตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง มกราคม พ.ศ.2564 โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 693 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 254 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสารหนังสือทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยโดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน 3 ข้อ ค่าตอบแทนในการทำงาน 3 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ข้อ วิธีปกครองบังคับบัญชา 3 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย ลักษณะงาน 4 ข้อ ความรับผิดชอบ 3 ข้อ ความสำเร็จของงาน 5 ข้อ การยอมรับนับถือ 5 ข้อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้สถิติ ได้แก่ Multiple Regression

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.94 เพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.06 อายุส่วนใหญ่ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 รองลงมาอายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.86 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.39 ตามลำดับ สถานะภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 53.15 รองลงมาสถานะโสด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.13 และ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 รองลงมาระดับปริญญาเอกจำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.72 ตามลำดับ รายได้ส่วนใหญ่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 56.69 รองลงมารายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.44 และรายได้มากกว่า 45,000 บาทจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่คือ 5 ปี -10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.53 รองลงมา 5 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 และ 10 ปี - 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 ตามลำดับ ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ตามลำดับ ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.68 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 ตามลำดับ หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.35 รองลงมาเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 และ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.11$) (S.D. = 0.62) รองลงมาได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.86$) (S.D. = 0.78) ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$) (S.D. = 0.86) และด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.52$) (S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$) (S.D. = 0.53) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$) (S.D. = 0.54) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.19$) (S.D. = 0.58) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.06$) (S.D. = 0.58) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.90$) (S.D. = 0.72) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุเมื่อให้ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัจจัยการบริหาร	ความสุขในการทำงาน			T	P - Value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาด			
	การถดถอย	เคลื่อน			
	B	มาตรฐาน			
ค่าคงที่ (α)	1.221	0.231	5.673	0.000	
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.044	0.056	0.666	0.506	
2. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน	0.161	0.052	3.113	0.002	
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.244	0.057	4.306	0.000	
4. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	0.301	0.060	4.981	0.000	
Adjusted R Square	0.474				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงานจากข้อมูลเมื่อเขียนเป็นสมการถดถอย

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.221 + 0.044 X_1 + 0.161 X_2 + 0.244 X_3 + 0.301 X_4$$

ค่า Adjusted R Square = 0.474 แสดงอิทธิพลตัวแปรอิสระที่เลือกมาสร้างสมการ มีอิทธิพลรวมร้อยละ 47.40 ที่เหลืออีก ร้อยละ 52.60 เป็นอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น

สำหรับสมการ \hat{Y} ที่ได้เมื่อดูค่า P - Value แล้วพบว่า X_2 (ด้านนโยบายการบริหารงาน) $P=0.506$ มากกว่า $\alpha = 0.05$ จึงไม่มีระดับนัยสำคัญต่อสมการ \hat{Y} ที่ได้ อาจตัดออกไปได้เหลือ

$$\hat{Y} = 1.221 + 0.161 X_2 + 0.244 X_3 + 0.301 X_4$$

สำหรับสัมประสิทธิ์ของ X แต่ละตัวแสดงค่าน้ำหนักเพราะเป็นตัวคูณ ในสมการนี้ ตัวแปรอิสระ X ที่สำคัญเรียงได้ดังนี้

1. X_4 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 0.301
2. X_3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 0.244
3. X_2 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน 0.161

จากผลที่ได้ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาเน้นด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัจจัยการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		T	P - Value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน		
	<i>b</i>	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	- 0.265	0.277	- 0.959	0.338
1. ด้านลักษณะงาน	0.196	0.072	2.362	0.019
2. ด้านความรับผิดชอบ	0.324	0.069	4.729	0.000
3. ด้านความสำเร็จของงาน	0.230	0.085	2.709	0.007
4. ด้านการยอมรับนับถือ	0.126	0.069	1.840	0.067
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.194	0.058	3.363	0.001
Adjusted R Square	0.529			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงานจากข้อมูลเมื่อเขียนเป็นสมการถดถอย

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.265 + 0.196 X_1 + 0.324 X_2 + 0.230 X_3 + 0.126 X_4 + 0.194 X_5$$

ค่า Adjusted R Square = 0.529 คืออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ 52.90% ในการพยากรณ์

\hat{Y} (ความสุขในการทำงาน) แต่ยังมีตัวแปรอิสระอื่นอีก 47.10 % ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม \hat{Y}

สำหรับสมการ \hat{Y} ที่ได้เมื่อดูค่า P - Value แล้วพบว่า X_4 (การยอมรับนับถือ) $P=0.067$

มากกว่า $\alpha = 0.05$ จึงไม่มีระดับนัยสำคัญต่อสมการ \hat{Y} ที่ได้ อาจตัดออกได้เหลือ

$$\hat{Y} = -0.265 + 0.196 X_1 + 0.324 X_2 + 0.230 X_3 + 0.194 X_5$$

สำหรับสัมประสิทธิ์ของ X แต่ละตัวแสดงค่าน้ำหนักเพราะเป็นตัวคูณ ในสมการนี้ ตัวแปรอิสระ X ที่สำคัญเรียงได้ดังนี้

1. X_2 ด้านความรับผิดชอบ 0.324
2. X_3 ด้านความสำเร็จของงาน 0.230

3. X_1 ด้านลักษณะของงาน 0.196

4. X_5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 0.194

จากผลที่ได้ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาเน้นด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อภิปรายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากรขาดการรับรู้และความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร แม้ว่าผู้บริหารจะมีนโยบายในการสร้างความสุขในการทำงาน แต่การรับรู้ยังไม่ทั่วถึง จึงส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ไม่ทั่วถึงและไม่เห็นความสำคัญดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้พบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่เกิดจากบุคลากรขาดการรับรู้และความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีนโยบายในการสร้างความสุข และมีการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง แต่อาจจะยังมีการถ่ายทอดหรือประชาสัมพันธ์ไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรรับรู้ไม่ทั่วถึงและไม่เห็นความสำคัญ

ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนนั้น อยู่ที่ผลของการปฏิบัติงานของบุคคลากรเอง ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความชัดเจนจึงส่งผลให้บุคลากรมีความสุขที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัศมี ทิณรัตน์ (2559) ได้พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวม ด้านความยุติธรรม ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคง ด้านความควบคุม ด้านความสมดุล และด้านความเพียงพอ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เป็นองค์การทางด้านการศึกษา และนโยบายของสำนักงานการอุดมศึกษาให้มีการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาสามารถ

ปรึกษากันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยกันแล้วเกิดความสบายใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น ส่งผลให้บุคลากรมีความสบายใจ เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ร่วมกัน จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นันทนา ละม่อม และพีชญาดา พันผา (2561) ได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยภายในองค์กร) เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ทำงานด้วยความรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาภัยยังได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างและสายบังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามที่คุณบริหารได้สั่งการ และรายงานผลการปฏิบัติงานตรงตามสายการบังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาอย่างยุติธรรมจะทำให้ลดความขัดแย้งลงได้ จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เพ็งจินดา (พฤศจิกายน 2560 – เมษายน 2561) ได้พบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อภิปรายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึง พันธกิจหลักและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ได้ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ เต็มใจ เต็มศักยภาพ จึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้อิสระในการทำงาน จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ภาวิณี พลายน้อย จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) ได้พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายในงานที่มีความท้าทาย ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ เมื่อได้รับมอบหมายงานใดงานหนึ่งแล้ว บุคลากรก็จะมีอำนาจในการรับผิดชอบในงานนั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานไม่มีการเข้ามาแทรกแซงในงานที่บุคลากรรับผิดชอบ รวมทั้งไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคลากรคำนึงถึงความรับผิดชอบมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชนากานต์ นาพิมพ์ ประจักษ์ บัวผัน และ ชัญญา อภิบาลกุล (2561) ได้พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมอบหมาย

หน้าที่การงานและมอบความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามพันธกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากหรือง่ายเพียงใด บุคลากรก็จะเกิดความยินดีและเกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตน รวมทั้งการได้รับรางวัล หรือการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารหรือจากเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ทองดี (2563) ได้ พบว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากบุคลากรอาจไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการยอมรับนับถือ หรือการยกย่องใดๆ มากนัก เพราะบุคคลส่วนใหญ่มักมีโลกส่วนตัวสูงจึงไม่ยึดติดกับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลรอบข้าง ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้โดยไม่ต้องได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ (2563) ได้พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในมิติที่ 1, 3, 4, 5

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากในการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการทุกคนนั้นต้องทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จึงถือว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานอีกด้วย เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มาลีณี เทียมพัฒน์ (2564) ได้พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.56 และปัจจัยระดับองค์การในทุกด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ได้ร้อยละ 30.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ลักษณะงาน ควรเลือกบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ และมอบหมายงานที่มีความท้าทายศักยภาพของบุคลากร
2. ความรับผิดชอบ ควรให้บุคลากรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. ความสำเร็จของงาน ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานครบทุกด้านเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

4. การยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ให้มีการยอมรับนับถือและควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบให้บุคลากรนั้นปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถนำไปสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

6. นโยบายการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

7. ค่าตอบแทนในการทำงาน ควรเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้ถึงความสำเร็จในตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ควรมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อจะนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

2. ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่างๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคคลในองค์กร

บรรณานุกรม

กนก เฟ่งจินดา. (พฤศจิกายน 2560 – เมษายน 2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2.

กัลยรัศมี ทิณรัตน์. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2.

ขวัญเมือง บวรอรศกุล. (2562). Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://tpso4.m-society.go.th> (วันที่สืบค้น 20 ตุลาคม 2562).

ชนากานต์ นาพิมพ์, ประจักษ์ บัวผัน และ ชัญญา อภิบาลกุล. (2561, ตุลาคม-ธันวาคม). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). ปีที่ 18 ฉบับที่ 4.

- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1.
- นันทนา ละม่อม และ พิษญาดา พันผา. (2561, ตุลาคม-ธันวาคม) การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. ปีที่ 58 ฉบับที่ 4.
- ภาวิณี พลายน้อย และ จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. **วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์**, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1.
- มาลีณี เทียมพัฒน์. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. **วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2.
- มาวรรณ วาทกิจ. (2560, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิชาการธรรมศาสตร์**, ปีที่ 17 ฉบับที่ 3.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ, เสน่ห์ สีตลารมณ และ วีรจักร แสงวงศ์. (2563, มกราคม-มิถุนายน). การพลิกโฉมอุดมศึกษาไทยในยุคภาวะวิกฤตผู้เรียน. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://www.ocsc.go.th/compensation> (วันที่สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2563).
- สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. **วารสารวิทยาการจัดการ**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1.
- สุมาลี ทองดี. (2563, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. **วารสารวิชาการที่ประชุมสภาข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย**. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1.