



รายงานวิจัย

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สุภัทรา จันทรวงศ์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2564

ชื่องานวิจัย ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย นางสุภัทรา จันทร์รังสี
หน่วยงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามตารางกระจายและมอร์แกน จำนวน 123 ตัวอย่าง ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) รองลงมา ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) และองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ยกเว้นด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำสำคัญ: ความสุข การปฏิบัติงาน บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Research Title	Happiness in working of personnel of the Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Research Name	Mrs.Supattra Jantharangsee
Institute	Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Research Year	2021

ABSTRACT

This research studied the happiness in work performance of personnel in the Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The objectives are 1.) To study the happiness level of the organization and the happiness of its personnel. Faculty of Science and Technology Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2.) To study the happiness of working of the personnel of the Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, the researcher used a questionnaire to collect data from a sample population according to the Krejci and Morgan table, totaling 123 samples. The researcher used a questionnaire to collect data from a sample population according to the Krejci and Morgan table, totaling 123 samples. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that Organizational conditions of happiness of Faculty of Science and Technology personnel Rajamangala University of Technology Thanyaburi On average, the overall picture is very happy. And when considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average was morality (Happy Soul), followed by kindness (Happy Heart). The aspect with the lowest average was relaxation (Happy Relax) and a happy organization that affects happiness. Happiness at work of Faculty of Science and Technology personnel Rajamangala University of Technology Thanyaburi Statistically significant at the .05 level in all aspects including : Good health (Happy Body) Kindness (Happy Heart) Relaxation (Happy Relax) Knowledge seeking (Happy Brain) Morality (Happy Soul) Spending money wisely (Happy Money) Good family (Happy Family)) except for the aspect of organizational and social happiness (Happy Society) which does not affect the happiness at work of Faculty of Science and Technology personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Keywords: Happiness, Performance, Personnel, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปี พ.ศ.2564” และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เอื้อเฟื้อสถานที่ในการทำโครงการวิจัย ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉิปัตย์ โสตถิวรรณ รวมทั้งอาจารย์ทุกท่าน ที่ช่วยแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และขอขอบคุณผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าโครงการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป และโครงการนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

สุภัทรา จันทรังสี
ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 กรอบแนวคิด	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	5
2.2 ความหมายของความสุข	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	8
2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	11
2.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12
2.6 การจัดการศึกษา	13
2.7 วิสัยทัศน์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13
2.8 บุคลากร	14
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย	27
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	28
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์กรแห่งความสุขและความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	30

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.2 อภิปรายผล	43
5.3 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	51
ภาคผนวก ข	53
ภาคผนวก ค	60
ประวัติผู้วิจัย	71



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การแห่งความสุข	25
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	28
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	28
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	29
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน	29
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	29
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	30
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน	30
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	31
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	32
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	33
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	33
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	34
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	35
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	35

	หน้า
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) 36
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน 37
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในชีวิต 37
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในงาน 38
ตารางที่ 4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึทงทางบวก 38
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึทงทางลบ 39
ตารางที่ 4.4.1	ผลการวิเคราะห์ความสามารถทำนายอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) (n=123) 40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์กรหลายองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะขึ้นกับปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดัน และจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า เพราะเมื่อคนในองค์กรมีความสุขและสนุกกับสิ่งที่ตนเองทำ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งเสริมในการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น การกล่าวคำขอบคุณอย่างจริงใจ การชื่นชมกัน การมีความไว้วางใจกัน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้าที่ดีและต่อองค์กรมีวัฒนธรรม ที่ดี เป็นต้น (เมธี ปิยะคุณ, 2554)

การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรนอกจากจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังมีผลต่อการทำงานของบุคลากร เช่น การขาดงาน กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึง การลาออกของพนักงานด้วย นอกจากนี้ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ช่วยให้การแข่งขันระหว่างองค์กร ให้เป็นองค์กรที่บุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุผลนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยมีรายงานว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานที่พนักงานมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลงาน เพราะพนักงานมีความรู้สึกสบายใจและมีแรงผลักดันในการทำงาน ซึ่งจะสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรโดยทั้งสองอย่างนี้เป็นสิ่งที่ผันแปรในทิศทางเดียวกัน (Roderick, D., Tilbrook K. and Krivokapic S. B. , 2015)

องค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้โดยการสร้างความสุขแก่พนักงานและสถานที่ในการทำงาน ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรในหลายด้าน ไม่เพียงแต่เฉพาะในด้านการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน หรือด้านการลดอัตราการขาดงาน ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้เสนอหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้แนวคิดความสุขแปดประการ (Happy 8 Workplace) ที่มีองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงิน เป็นด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม จากแนวคิดความสุขแปดประการ เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับนำมาใช้ในการบริหาร วางแผนและนำมาจัดการใช้ชีวิตของมนุษย์ ให้มีความสุขได้อย่างยั่งยืน โดยมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมและครอบครัว การใช้ชีวิตในองค์กรและสังคม

ความสุขที่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดความสุขแปดประการ ส่งผลให้มีความสมดุลในการใช้ชีวิต ส่งผลให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดีสามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นภาระแก่บุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีน้ำใจสามารถช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนได้ เป็นคนมีคุณธรรมมีความกตัญญู สามารถเรียนพัฒนา งานของตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพได้ควบคู่กับการใช้ชีวิตในการดูแลครอบครัว รวมทั้งมีความรัก

องค์กรและดูแลสังคมไปพร้อมกัน (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขทางกาย จิตใจ และทำให้สังคมรอบข้างมีความสุขด้วย ซึ่งการสร้างความสุขโดยนำแนวคิดความสุขแปดประการมาใช้ในที่ทำงานทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความสามัคคีในที่ทำงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตั้งอยู่ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานพื้นฐานที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตเพื่อการพัฒนาประเทศโดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามนโยบายของรัฐบาลที่มีความต้องการกำลังคนด้านนี้เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คณะฯ จึงมีภารกิจที่จัดการเรียนการสอนโดยเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยมีสาขาวิชาที่เปิดสอนได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร โดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีความชำนาญในวิชาชีพ รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ในวิชาชีพไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยเน้นการบูรณาการความรู้ท้องถิ่นเข้ากับนวัตกรรมระดับสูง มีการวิจัยทั้งแบบขั้นพื้นฐานและงานวิจัยขั้นสูง นอกจากนี้คณะฯ ยังส่งเสริมและมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันสมัยเทคโนโลยี ประชาคมอาเซียน ความเป็นสากล ทำให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตามการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความเครียดจากภาระงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดปัญหาความเครียดสะสมในสถานที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลกระทบต่อความสุขของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกำลังหลักสำคัญของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัย ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนของคณะ มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมและความเพียงพอต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ จึงจำเป็นที่จะต้องทราบสถานะภาพโดยรวมของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของคณะฯ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำผลจากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงานและเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงานรวมถึงกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 กรอบแนวคิด



1.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา : แนวคิดของแคทซ์และคานัน Katz and Kahn (1978) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) และแนวคิดความสุขในการทำงาน Farah and McClelland (1992)

ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 176 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2564)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา : ตัวแปรต้นคือ องค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน เรียกว่า Happy 8 Workplace (ความสุขแปดประการ) ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี และ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ

ขอบเขตด้านเวลาที่ทำการวิจัย : ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

1.5.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

ความสุข หมายถึง การแสดงของอารมณ์ ความรู้สึกในเชิงบวก ทั้งสบายกายและสบายใจ

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตนภายใต้ความเชื่อที่ว่า คน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่รวมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่าถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนิน

ไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรัก ครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานคือการทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ความช่วยเหลือเพื่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่างๆ ดังกล่าวยังไว้ค้างในต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง บุคคลพอใจกับสิ่งที่ตนเอง เป็นอยู่ในปัจจุบันรวมถึงกิจกรรมที่ทำอยู่มีส่งผลให้มีความสำเร็จกับเป้าหมายของชีวิต ทำให้เป้าหมาย ที่ตนเองตั้งไว้เป็นจริงสามารถทำได้ตามความตั้งใจและสมเหตุสมผล หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ประสบ ความสำเร็จตนเองสามารถเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่เกิดความทุกข์

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายถึงบุคคลเกิดความรู้สึกมีความสุข กับสิ่งดีที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่นรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มกับการทำงาน รักในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึงบุคคลเกิดความรู้สึกทุกข์กับ สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ไม่สบายใจเมื่อพบเจอการทำงานที่ไม่ถูกต้อง มีความขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จึงเกิดความรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการ ของตน

การทำงานของบุคลากร หมายถึง การทำงานภายในองค์กรร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และงานทำงานให้สำเร็จ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาค้นคว้าได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
- 2.2 ความหมายของความสุข
- 2.3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
- 2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.6 การจัดการศึกษา
- 2.7 วิสัยทัศน์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.8 บุคลากร
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ความสำเร็จของการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถและมีความสุขพร้อมในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นำพาองค์กรของตนเองก้าวไปเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงเติบโตและมีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งมีเป้าหมายคือบุคลากรในองค์กรที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

มนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุข แต่ความสุขที่แท้จริงคืออะไร วันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุ และการกระทำในสิ่งที่ปรารถนา จนรู้สึกพอใจในความสุข หรือค้นคว้าความสุขจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ถ้าคำถามเหล่านี้ล้วนมีจิตใจของมนุษย์ทุกคน และหลายคนพยายามที่จะหาคำตอบ HAPPY 8 Workplace ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน มีไอคิว (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล)

Diener, E , 2000 (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ 2563) กล่าวว่าองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ ความรู้สึก ด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัย

หลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

2.1.1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึงบุคคลพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ในปัจจุบันรวมถึงกิจกรรมที่ทำอยู่มีส่งผลให้มีความสำเร็จกับเป้าหมายของชีวิต ทำให้เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้เป็นจริงสามารถทำได้ตามความตั้งใจและสมเหตุสมผล หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ประสบความสำเร็จตนเองสามารถเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่เกิดความทุกข์

2.1.2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2.1.3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายถึงบุคคลเกิดความรู้สึกมีความสุขกับสิ่งดีที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มกับการทำงาน รักในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

2.1.4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึงบุคคลเกิดความรู้สึกทุกข์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ไม่สบายใจเมื่อพบเจอการทำงานที่ไม่ถูกต้อง มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จึงเกิดความรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

“แนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace” เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะแนวคิดนี้เชื่อว่า “คน” คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรใดมี “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมเติบโตอย่างยั่งยืน

เครื่องมือสำคัญที่ HR ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจในการสนับสนุนให้สถานที่ทำงานกลายเป็น Happy Workplace โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า "กล่องความสุข 8 ใบ" หรือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ความสุขทั้งแปดนี้จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะประกอบไปด้วย กล่องใบที่

1. Happy Body การส่งเสริมสุขภาพของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น สร้างสถานที่ออกกำลังกายให้พนักงานใช้สอยโยคะทุกวันหลังเลิกงาน เต้นแอโรบิค และกิจกรรมสันทนาการอื่น ๆ กล่องใบที่
2. Happy Heart กระตุ้นให้เกิดการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น กระจายผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานคลอดบุตร เยี่ยมไข้พนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำการดีถวายพรวันเกิดเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น กล่องใบที่
3. Happy Money สนับสนุนให้พนักงานบริหารการใช้จ่ายของตนเองอย่างถูกวิธี ไม่เป็นหนี้ เช่น ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ รมรงค์ใช้เงินอย่างฉลาด เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องของการออมเงิน กล่องใบที่
4. Happy Relax การสร้างกิจกรรมบันเทิงผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน เช่น สร้างห้องคาราโอเกะ ประกวดร้องเพลง งานรื่นเริงตามเทศกาลต่างๆ จัดแข่งกีฬา เชื่อมสัมพันธ์ไมตรี กล่องใบที่
5. Happy Brain ส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เช่น พัฒนาศักยภาพทางปัญญาโดยจัด Coffee Talk ให้ความรู้แก่พนักงานจัด Team Building พัฒนาภาวะผู้นำ จัดสัมมนาหรือดูงานต่างประเทศ กล่องใบที่
6. Happy Soul ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

ใช้หลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฝึกนั่งสมาธิ ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรม กล่องใบที่ 7. Happy Family การสร้างสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัวเพื่อสร้างครอบครัวที่แข็งแรงและอบอุ่น เช่น ส่งเสริมกิจกรรมวันเด็ก มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรพนักงานที่เรียนดี กล่องใบที่ 8. Happy Society สนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ช่วยเหลือชุมชนและสังคมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น สร้างสวนในสถานที่ทำงาน จัดกิจกรรมปลูกป่า บริจาคหนังสือให้กับห้องสมุดในโรงเรียน ใกล้สถานประกอบการเพื่อปลูกฝังให้รักการอ่าน และอีกหลักการสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายที่สร้างความรู้สึกให้พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นหนึ่งเดียวและมีส่วนร่วมในการคิดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่นำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน เพิ่มขีดความสามารถของคนทำงาน เมื่อคนหลายๆ คนมาอยู่รวมกัน มาประสานแรง ประสานใจ และปัญญาสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือความสมบูรณ์ของทีมงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพ และการเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ในที่สุด

2.2 ความหมายของความสุข

เกสร มัยจิน (2559) ความสุข (happiness) หมายถึง การประเมินของบุคคลตามการรับรู้ของตนเองต่อ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจ ในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความ ยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึก ทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซีมิเศร้า เป็นต้น

กองนโยบายและแผน (2562) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น ๆ

พุทธทาสภิกขุ (2557) ให้ความหมายของคำว่าความสุขไว้ 3 อย่างได้แก่

- 1) สุขเพราะตนเองไม่เบียดเบียนผู้อื่นและไม่มีความเห็นแก่ตัวเอาเปรียบผู้อื่น
- 2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจกิเลสที่เกิดขึ้นรอบตัวเรามากกระทบตัวเรา
- 3) ความสุขเพราะไม่ยึดติดกับตัวตน หรือยึดติดกับตัวเอง ไม่ยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง

จากที่กล่าวมาแล้ว ความหมายของความสุข สามารถสรุปได้ว่า ความสุข คือสิ่งที่ดี สามารถเกิดขึ้นได้ภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งทำให้เกิดขึ้นกับตนเอง ความหมายขององค์กรแห่งความสุขได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

บุษกร วัฒนบุตร (2558) ให้ความหมายว่า องค์กรมีการพัฒนาพนักงานในองค์กรอย่างมีกระบวนการและเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและความรวดเร็วในสังคม นำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายว่า การพัฒนาพนักงานในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่องค์กรวางไว้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว ความหมายขององค์กรแห่งความสุข สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย สร้างความสุขและบรรยากาศ มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี

สามารถทำให้คนละองค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวที่ดี 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม สามารถพัฒนาการทำงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร นำไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2554) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

HAPPY 8 หรือความสุขแปดประการ คือแนวคิดการบริหารการใช้ชีวิตกับความสุขในโลกสามใบที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ได้แก่ โลกส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ให้มีความสมดุลกัน โดยการพิจารณาองค์ประกอบแต่ละอย่างและจัดการองค์ประกอบนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น โดยมีเวลาสำหรับตนเอง เวลาสำหรับดำเนินกิจกรรมกับครอบครัวและการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมสามารถแบ่งเป็นสังคมภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร มีความสุขทั้งสามส่วนคือ ความสุขกับตนเอง ความสุขกับครอบครัว และความสุขในสังคม ผู้ที่สามารถมีความสุขในตนเอง เป็นคนมีสุขภาพดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพ ในทำงานตนเอง ทั้งยังเป็นผู้ที่รักและสามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ จะสามารถรักและดูแลองค์กรหรือสังคมได้ ซึ่งเป็นผลของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

2.3.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ พนักงานในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรง ซึ่งมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ดี เช่น อาหารที่ดีต่อสุขภาพ การพักผ่อนที่เพียงพอการดำรงชีวิตที่มีความสุขพหุหมายกับตนเองรวมถึงเหมาะสมกับสถานการณ์และการเงินที่สามารถใช้จ่ายได้โดยไม่ขัดสน

2.3.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) การที่บุคคลใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในองค์กรทำให้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ดังนั้นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันคือการมีน้ำใจต่อกัน รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายใต้หน้าที่ของตนเอง ได้แก่หน้าที่ของผู้บริหาร พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งในด้านการทำงาานนั้นจะต้องมีการประสานงาน สื่อสารและมีความคิดเห็นที่ต่างกันจึงจำเป็นต้องใช้ด้านน้ำใจงามที่จะนำพาให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้

2.3.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) พนักงานในองค์กรผ่อนคลายจากความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าความเครียดนั้นจะเกิดในด้านใดก็ตาม เช่น การดำเนินชีวิตหรือเกิดจากการทำงาาน เป็นต้น เมื่อเกิดความเครียดขึ้นพนักงานมีวิธีบริหารให้เกิดการผ่อนคลายในชีวิตได้ และความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดจากที่ทำงานหรือเกิดจากชีวิตประจำวันก็สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ รู้จักการผ่อนคลายในขณะเดียวกันสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆในชีวิตโดยไม่ส่งผลกระทบต่องานหรือการใช้ชีวิตของตนเองและครอบครัว

2.3.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) พนักงานในองค์กรที่ศึกษาหาความรู้ใหม่และนำมาใช้พัฒนาตัวเองรวมทั้งงานของตนตลอดเวลา สามารถเปลี่ยนตนเองจากพนักงานทั่วไปสู่การเป็นพนักงานมืออาชีพซึ่งจะมีผลต่อตนเองและองค์กร ทำให้พนักงานและองค์กรมีความมั่นคงและ

มีการปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การที่มีพนักงานมีเรียนรู้ตลอดเวลาสามารถนำมาแก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นในงานและชีวิตได้

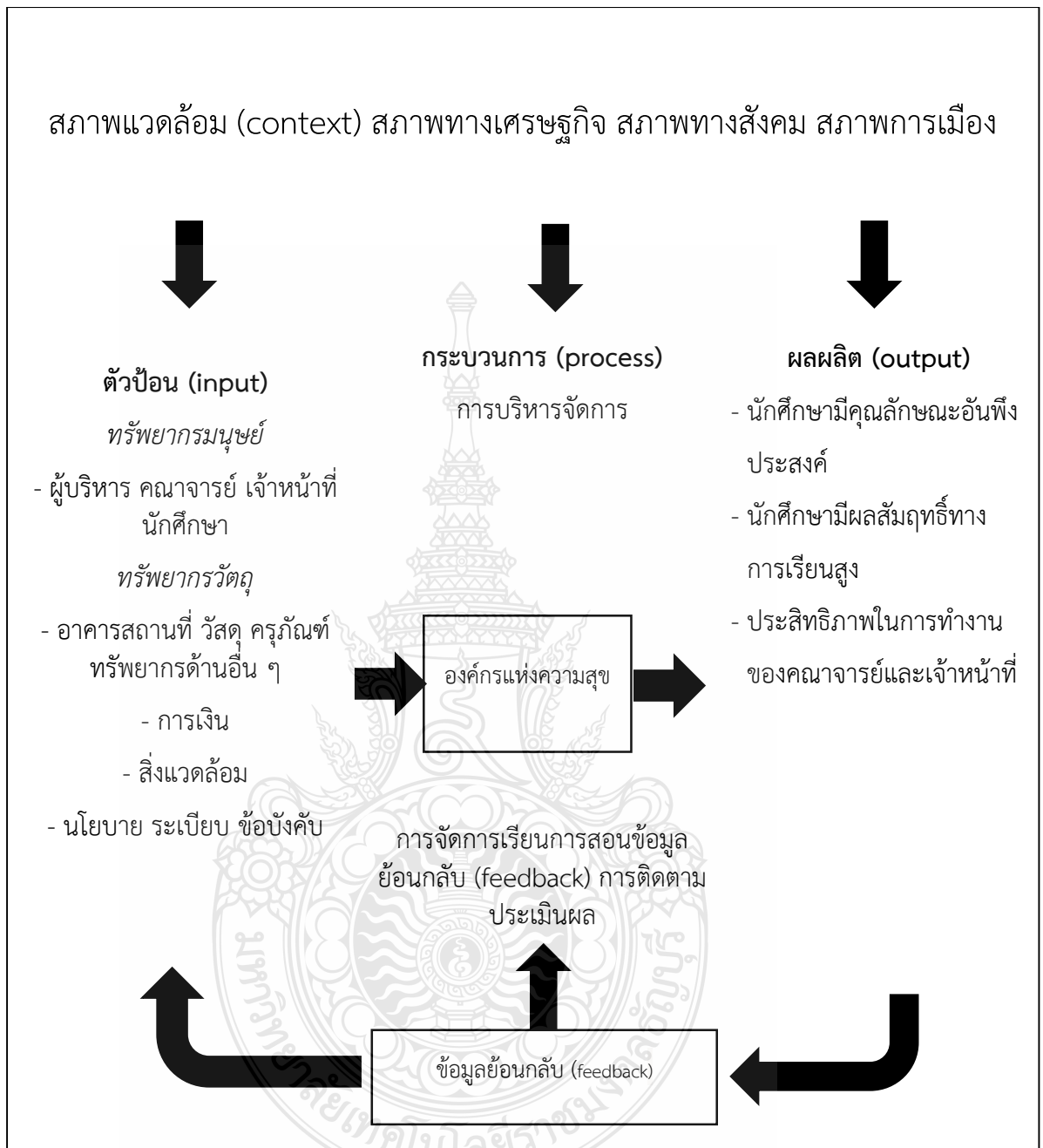
2.3.5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) พนักงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตามจะต้องใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานที่จะนำมาใช้เมื่อทำงานร่วมกันรวมทั้งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม การมีความละเอียดในสิ่งที่ตนกระทำและความเกรงกลัวต่อผลจากการกระทำของตนเองซึ่งเกิดจากการกระทำเหล่านั้นเป็นการกระทำที่ไม่ดีจะช่วยให้พนักงานมีด้านคุณธรรมสำหรับการทำงาน คนที่มีความศรัทธาในศาสนาก็จะนำคุณธรรมนั้นๆมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความสุขในการทำงาน

2.3.6 ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่พนักงานมีรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายของตนเองได้รวมถึงมีส่วนเหลือจากการใช้จ่ายคือด้านการใช้เงินเป็น รู้จักเก็บออมและไม่เป็นหนี้ หรือเป็นหนี้ที่สามารถใช้หนี้ได้ รู้จักการดำรงชีพที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารเงินของตนเองหรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

2.3.7 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) พนักงานที่มีครอบครัวที่สมบูรณ์ มีความอบอุ่นและรักใคร่กัน ทุกคนให้ความสำคัญกับครอบครัวเพราะเป็นสิ่งที่ให้กำลังใจต่อพนักงานในการทำงานเป็นแรงใจให้ทุกคนต่อสู้กับงานและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เปรียบเสมือนเกาะป้องกันช่วยให้พนักงานจะสามารถเผชิญกับปัญหาในที่ทำงานหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะนำพาชีวิตให้ดีขึ้น โดยสามารถกล่าวได้ว่าครอบครัวที่เข้มแข็งส่งผลให้สังคมมั่นคงเสมอ

2.3.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) สังคมของพนักงานในองค์กรมีสองด้านคือสังคมที่อาศัยในที่ทำงานกับสังคมทั่วไปที่ดำรงชีวิต ต้องใช้ความรักความสามัคคีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานที่ตนเองทำงานด้วยรวมทั้งที่พักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจในการจัดการชีวิตของพนักงานให้มีความสุข สร้างความคิดที่ดี มีความคิดบวกการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันของพนักงาน การรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม ทำหน้าที่ในครอบครัวให้มีความสุขสมดุลกับการทำหน้าที่ในองค์กรและสังคม โดยมีความสุขแปดประการเป็นพื้นฐานในการสร้างความสมดุลของชีวิต เกิดผลให้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร อีกทั้งมีน้ำใจ มีคุณธรรม มีความกตัญญูเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนางานของตนเอง รักและดูแลครอบครัว องค์กรสังคมได้



ภาพที่ 1 ภาพแผนภูมิขอบข่ายเชิงอ้างอิงทางการวิจัย
 ที่มา: Katz and Kahn (1978) ; ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2536) ; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552)

องค์กรแห่งความสุข เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานในองค์กรให้มีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนางาน ตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่น และรักองค์กรซึ่งทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ถ้าพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอก ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า Happy 8 Workplace

(ความสุขแปดประการ) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) แนวคิดนี้เป็นแนวทางที่ช่วยในการบริหารจัดการการใช้ชีวิตให้มีความสุขรวมทั้งสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต ช่วยให้อาศัยอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้และทำหน้าที่ของตนเองในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขควบคู่กันโดยมีความสุขแปดประการเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้การใช้ชีวิตบนพื้นฐานความสุขแปดประการยังทำให้พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองได้มีน้ำใจมีคุณธรรมและสามารถพัฒนาตนเองโดยเป็นผู้เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา พัฒนาตนเองและงานที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งสามารถดูแลครอบครัวอันเป็นที่รัก และสามารถอยู่ร่วมกับองค์กร คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ เมื่อบุคลากรยังมีความสุข จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้สามารถพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แรกเริ่มก่อตั้งในนามของ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” และมีผลบังคับใช้โดยมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518 โดยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งคือเป็นวิทยาลัยสำหรับผลิตครูด้านอาชีวศึกษาในระดับปริญญาตรีโดยรับสมัครนักศึกษาที่จบการศึกษาด้านอาชีพในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง เป็นวิทยาลัยที่มีการวิจัยและส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นวิทยาลัยที่สามารถให้บริการในด้านวิชาการแก่สังคม

ต่อมาเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2531 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้รับพระกรุณาจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” โดยมุ่งเน้นการการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเพื่อให้บัณฑิตมีความสามารถในการรับใช้สังคมรวมถึงมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน จนกระทั่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายทางด้านการศึกษาเป็นครั้งแรก ที่ได้มีการขยายการบริหารจัดการเข้าสู่สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาและให้สถานศึกษาภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีการปรับปรุงแก้ไข

และยกทรงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และได้เกิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นจำนวน 9 แห่ง

โดยมีวัตถุประสงค์เป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงพร้อมทั้งการปฏิบัติในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา รองรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมและผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งศึกษาสำหรับผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนรวมทั้งผู้ที่ต้องการศึกษาต่อด้านวิชาชีพระดับปริญญาตรี ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

2.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แรกเริ่มมาจากการจัดการเรียนการสอนภาควิชาคณิตศาสตร์ และภาควิชาวิทยาศาสตร์ในสังกัดคณะศิลปศาสตร์มาก่อน เมื่อ รองศาสตราจารย์ธรรมนุญ ฤทธิมณี ดำรงตำแหน่งอธิการบดีประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยได้แยกออกมาก่อตั้งเป็นคณะวิทยาศาสตร์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ.2538 และได้มีการย้ายภาควิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเคมี และภาควิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตรเข้ามาอยู่ในสังกัดเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเน้นที่จะพัฒนาความรู้ด้านวิชาการในแขนงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว และยังเป็นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี และเมื่อปี พ.ศ.2549 คณะวิทยาศาสตร์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” โดยมีภารกิจในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์และเป็นคณะฯ ที่สำคัญที่เพิ่มกำลังบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับประเทศ โดยคณะฯ ได้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น จนถึงปัจจุบันที่สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาและผลิตบัณฑิต ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าในสาขาวิชาโดยมีภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่ประกอบด้วยสาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาการวิเคราะห์และจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ภาควิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาฟิสิกส์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร โดยมีผู้บริหารในตำแหน่งคณบดีของคณะฯ มีดังต่อไปนี้ คือ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 2.5.1 รศ.ดร.ชัยยุทธ ช่างสาร | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2538 – พ.ศ.2546 |
| 2.5.2 ผศ.ดร.จุไรรัตน์ ดวงเดือน | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2546 – พ.ศ.2549 |
| 2.5.3 ผศ.ดร.สมหมาย ผิวสอาด | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2550 – พ.ศ.2554 |
| 2.5.4 ผศ.ดร.สิริแซ พงษ์สวัสดิ์ | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2554 – พ.ศ.2560 |
| 2.5.5 ดร.นงลักษณ์ พรหมทอง | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2561 – พ.ศ.2561 |
| 2.5.6 ผศ.ดร.นิพัทธ์ จงสวัสดิ์ | ดำรงตำแหน่งระหว่าง พ.ศ.2561 – ปัจจุบัน |

โดยคณะฯ ได้ดำเนินงานในอาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖ รอบพระชนมพรรษา ซึ่งเป็นนามอันเป็นมงคลที่คณะฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงพระราชทานว่า “และได้รับพระราชทานตราสัญลักษณ์

งานเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2542 มาประดิษฐาน ณ อาคารฯ แห่งนี้ด้วย นอกจากนี้ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมฉายาลักษณ์ ทรงฉลองพระองค์เครื่องแบบเต็มยศ ทรงฉลองพระองค์ครุย มหาจักรีบรมราชวงศ์มาประดิษฐานภายในอาคารฯ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และบุคคลทั่วไป (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561)

2.6 การจัดการศึกษา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนตามแบบมาตรฐานและได้คุณภาพตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อมาคณะฯ ได้ย้ายมาสังกัดภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คณะฯ จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเป็นคณะฯ ชื่อนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมพร้อมผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ งานวิจัย การบริการวิชาการรวมทั้งสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สังคมและประเทศ บุคลากรที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นคนที่มีคุณภาพรวมทั้งเป็นคนดีมีคุณธรรม และจริยธรรม นอกจากนี้คณะฯ จะมุ่งเน้นในการจัดการศึกษารวมทั้งพัฒนากำลังคนให้มีความชำนาญในด้านวิชาชีพแล้วยังมุ่งเน้นให้มีการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการบูรณาการให้เข้ากับความรู้ท้องถิ่นโดยมีนวัตกรรมระดับสูงเป็นเครื่องมือช่วยในการขับเคลื่อน มีงานวิจัยในระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงต่อยอดจนสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ซึ่งคณะฯ มีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตมืออาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ โดยฝึกบัณฑิตให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็น และสามารถกระทำได้มีความเพียบพร้อมทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561)

2.7 วิสัยทัศน์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.7.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นคณะชั้นนำที่พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

2.7.2 เป้าหมาย

“เป็นคณะชั้นนำหนึ่งในห้ากลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในปี พ.ศ. 2566”

2.7.3 พันธกิจ (Mission)

2.7.3.1 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.7.3.2 ผลิตผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ

2.7.3.3 บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

2.7.4 ค่านิยมองค์กร (Core values)

S = Strength & Social Benefits

C= Collaboration

I = Innovation

T = Technology

- สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม (S) ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ (C) เพื่อสร้างนวัตกรรม (I) ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี (T)

2.7.5 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“รักองค์กร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาสู่สากล”

2.7.6 สมรรถนะหลัก

2.7.6.1 ผลิตบัณฑิตนักนวัตกรรมที่ปฏิบัติงานได้จริง มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ มีสมรรถนะด้าน Sci & Tech และ IT ตามมาตรฐานสากล

2.7.6.2 สร้างนวัตกรรม/งานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อพัฒนาประเทศ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยในฐานข้อมูลสากลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.7.6.3 มีศูนย์ความเป็นเลิศสร้างรายได้ให้กับคณะและสร้างศูนย์การเรียนรู้ให้กับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

2.7.6.4 มีเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

2.8 บุคลากร

บุคลากร เป็นตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในหน่วยงานจัดสรรตำแหน่งไว้ นอกจากนี้ บุคลากรยังหมายถึง บุคคลที่ใช้งาน จัดการ และควบคุมระบบ ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ และยังสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ทำให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่มีคุณภาพ

การเลือกหรือรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตามลักษณะงาน การดำเนินการเลือกสรรโดยวิธีพิเศษ หรือกระบวนการคัดเลือกบุคคล เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การทำแบบทดสอบ ดูจากประวัติส่วนตัวหรือการตรวจสอบจากหนังสือรับรอง การฝึกอบรม การทดลองงาน หรือให้คำแนะนำในการทำงานเพื่อให้บุคคลที่ได้รับเลือกสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม หรือพัฒนา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในคณะฯ จำนวน 176 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการจำนวน 129 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 47 คน โดยแต่ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

2.8.1 บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย

2.8.1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่ใช้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรืองานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน สายวิชาการ ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2.8.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ปฏิบัติภารกิจเหมือนข้าราชการ ระดับตำแหน่งและความก้าวหน้าเหมือนกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2.8.2 บุคลากรสายสนับสนุน คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

2.8.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่ใช้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรืองานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน สายสนับสนุน ประกอบด้วย ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

2.8.2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติภารกิจเหมือนข้าราชการ ระดับตำแหน่งและความก้าวหน้าเหมือนกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ประกอบด้วย ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

2.8.2.3 พนักงานราชการ ปฏิบัติในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้าง

2.8.2.4 ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ เมื่อปรับใช้ระบบพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทนจึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และไม่มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว อัตราว่างทุกกรณีต้องยุบเลิกอัตราตามมติ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เหมือนกับข้าราชการ

2.8.2.5 ลูกจ้างพิเศษเงินรายได้ ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน ตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น อัตราว่างจากการที่ผู้ครองตำแหน่งสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ หน่วยงานต้องยุบเลิกอัตราตามประกาศมหาวิทยาลัย

2.9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

สุภัทรา เพื่อกโสภา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน ดำเนินการวิจัยโดยการออกแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happinometer) ตามแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม จากการศึกษาพบว่า ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานและด้านผลสะท้อนของงานเป็นคุณลักษณะงานที่อาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนความสุขในการทำงานผลจากแบบสอบถามพบว่าทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีความสุขในการทำงานรวมทั้งความสุขทั้งแปดด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) และด้านการงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

ศศิธร เหล่าแท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1. ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2. ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3. ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4. ศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ศึกษาตัวอย่าง 334 คน ให้ตอบแบบสอบถามและนำมาทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถามด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัด และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในด้านบวกกับความสุขในการทำงานโดยมีส่วนมีความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เพื่อนำผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้นำไปพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข ทำการศึกษาประชากรในวิทยาลัยได้แก่ ครูและบุคลากร จำนวน 68 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเลือกตอบ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายจากผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ที่ทำงานในวิทยาลัยเป็นหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยอายุมากที่สุดและส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนและปฏิบัติงานในช่วย 0 – 2 ปีมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยต่อความสุขในระดับมากที่สุดคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขน้อยที่สุด

สุพิชฌาย์ แสงอ่อน (บทความวิจัย บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ไม่มีความ แตกต่างกัน

กองนโยบายและแผน (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2562 กับความความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2561 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 274 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครปฐม เรียงตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันในหน่วยงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 67.90 ($R^2 = 0.68$) 2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.59$, $S.D = 0.582$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ 3. เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562 กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2561 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562 บุคลากรมีความสุขต่ำกว่า 0.25 (3.59 - 3.84)

กรณีการ สู่จิตประเสริฐ ผ่องศรี บุญสามารถ และพัชรีวรรณ ดิฐสถาพรเจริญ (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และรูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) ประชากร คือ บุคลากรกองบริหารงานกลาง โดยศึกษาประชากรทุกคนจำนวน 65 ราย ตอบกลับ 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.85 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดตอบเองของคณะกรรมการโครงการ “การพัฒนากระบวนการและรูปแบบการสร้างสุขระดับองค์กรสู่องค์กรสุขภาวะมหาวิทยาลัยขอนแก่นและเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” พบว่าเป็นเพศชาย ร้อยละ 50.80 อายุตัวอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.10 อายุงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 45.90 สังกัดงานสนับสนุนนโยบายผู้บริหาร ร้อยละ 26.20 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 34.40 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.90 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 18,000 บาท ร้อยละ 34.40 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 67.20 และมีภูมิลำเนาในจังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 73.80 ปัจจัยด้านการทำงานและสังคม ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย/เหมาะสมกับความสามารถ ร้อยละ 77 ทักษะที่ต้องการทำงานและหน่วยงานสูงสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 95.10 การได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานสูงสุด คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้การติดต่อประสานงานประสบความสำเร็จ ร้อยละ 93.50 การได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักสูงสุด คือ ได้รับเชิญจากเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกิจกรรมสำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานทำบุญ งานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ร้อยละ 91.80 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 96.80 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุด คือ ได้รับความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล/ประสบการณ์ และร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน จึงยอมรับและปรับตัวได้ดี ร้อยละ 100 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) สูงสุดคือ มีความหวังในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย และเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย

ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านได้ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อปกป้องหน่วยงาน มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ความต้องการอยู่ในองค์กร (Stay) สูงสุดคือ มุ่งมั่นทำงานในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยจนเกษียณอายุ ร้อยละ 98.40 ด้านความมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร (Strive) สูงสุดคือ การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อความก้าวหน้าในองค์กร ท่านเต็มใจและ พยายามทำงานตามเป้าหมาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ สูงสุดขององค์กร และบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100

ปัจจัยด้านสมดุลแห่งชีวิตและการทำงานสูงสุด คือ สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกครอบครัวได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 95.10 ปัจจัยด้านความสุขของคนทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วยด้านสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สูงสุดคือ การรับประทานอาหารที่ปรุงสุก สะอาด ครบ 5 หมู่ ทุกมื้อ ร้อยละ 93.50 ด้านรู้จักพักผ่อน ผ่อนคลาย สูงสุดคือ ในแต่ละสัปดาห์ทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง) ร้อยละ 96.70 ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน สูงสุดคือ ความภาคภูมิใจ เมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้ทุ่มเททำงานแม้ว่าจะต้องทำงานเพียงลำพัง การได้ร่วมแสดงออกถึงความมีน้ำใจโดยการเยี่ยมไข้/เยี่ยมคลอดเพื่อนร่วมงาน/ครอบครัวเพื่อนร่วมงาน และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งปันความรับผิดชอบ ร้อยละ 100 ด้านมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตสูงสุด คือ สามารถให้อภัยเพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาดเป็นประจำเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับความผิดนั้น การเห็นอกเห็นใจและได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานค่อนข้างมาก การได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนาให้ท่านและการได้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 100 ด้านความรักและให้เวลากับครอบครัว สูงสุดคือ ครอบครัวช่วยส่งเสริม/สนับสนุนให้กระตือรือร้นในการทำงาน และครอบครัวเข้าใจสภาพการทำงานเป็นอย่างดีมีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ด้านอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสงบสุข สูงสุดคือ ความพร้อมปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การได้ตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยการได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้มี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งที่ทำงาน/ในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างเสริมที่ทำงานให้ น่า อยู่ (5 ส.) มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ด้านเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมองสูงสุดคือ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่และ นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน และสามารถขอคำแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ด้านการเงินมั่นคงรู้จักออม รู้จักใช้สูงสุดคือ สามารถผ่อนชำระหนี้สินได้ ตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ร้อยละ 100

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศกับการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีการเงินที่มั่นคง รู้จักออมรู้จักใช้จ่ายงาน กับการได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับ และการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างสงบสุข

วราภรณ์ ท่าหาญ (2562) ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากร (กลุ่มงาน) ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันนอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยด้านมีประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

พิพัฒน์พงศ์ เข้มปัญญา, จรินทร์ โคตรพรม2 และ เนาวรัตน์ เสนาไชย (2564) ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมหาวิทยาลัยนครพนมมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 9 มิติจัดอยู่ในระดับมีความสุข (“HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 68.89(S.D= 1.02) มิติครอบครัวดี มีคะแนนระดับความสุขสูงสุดจัดอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (“Very Happy” หรือระดับความสุขเกินเป้าหมาย) โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 79.70 (S.D= 1.02) อย่างไรก็ตามมิติที่มีคะแนนต่ำสุดคือมิติสุขภาพเงินดี จัดอยู่ในระดับมีความสุข (“HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 60.50 (S.D= 1.10) ดังนั้นการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมควรให้ความสำคัญภาพรวมทั้ง 9 มิติ โดยเฉพาะด้านมิติสุขภาพเงินดีอันจะทำให้วิทยาลัยฯได้พัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างทันที่ ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในวิทยาลัยฯได้อย่างถูกจุดและถูกใจเพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ชัชชัย กลีวาณิชกุล. (2557). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสุขอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) ควรมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการภายในที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) การจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานหรือการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3) การปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 4) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับบุคลากร

สรีย์ อิศรเสณีย์, สุวรี ฤกษ์จารี. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 179 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกทางบวก ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.41) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ($\bar{x} = 2.85$, S.D.= 0.53) 2. ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น แตกต่างไปตามสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันค่าสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 176 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ บุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 123 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 สืบค้นข้อมูลตามหนังสือโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสืบค้นทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและแบบวัด Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข และแนวคิด Happy 8 Workplace

3.2.1.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร

3.2.1.3 กำหนดกรอบแนวคิด ขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้สอดคล้องครอบคลุมกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์

3.2.1.4 ร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้มีความครอบคลุมทางด้านเนื้อหา ความชัดเจนทางด้านภาษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.1.7 นำแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบขั้นต้น (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.2.1.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

3.2.2.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

3.2.2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพองค์การแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล Happy 8 Workplace ทั้งหมด 8 มิติ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1970) โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1970) โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึกลบ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1970) โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของคำตอบ ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง มีความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง มีความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง มีความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง มีความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยแบบสอบถามเป็นข้อมูลระดับช่วงชั้น, อินตรภาค (Interval Scale) วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มา แปลความหมายโดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาอินตรภาคชั้นแล้ว

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความสุขอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความสุขอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อนำแบบสอบถามเสนอผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแนวความคิดทฤษฎีที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence : IOC) ที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

(ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2551) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม จึงสามารถนำไปใช้สร้างแบบสอบถามได้

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.96 ขึ้นไป

เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น มีดังนี้

0.00 – 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 – 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข

แบบสอบถาม	คุณภาพเครื่องมือ		
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ผล
ด้านสุขภาพดี(Happy Body)	0.814- 0.940	0.936	ใช้ได้
ด้านน้ำใจงาม(Happy Heart)	0.927- 0.962	0.986	ใช้ได้
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.961- 0.961	0.980	ใช้ได้
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	0.588- 0.737	0.820	ใช้ได้
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	0.648- 0.757	0.852	ใช้ได้
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.580- 0.743	0.872	ใช้ได้
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	0.760- 0.813	0.894	ใช้ได้
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	0.832- 0.930	0.824	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	0.744- 0.842	0.921	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.857- 0.873	0.954	ใช้ได้
ด้านความรู้สึกลทางบวก	0.764- 0.885	0.921	ใช้ได้
ด้านความรู้สึกลทางลบ	0.861- 0.942	0.932	ใช้ได้

นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแล้วทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการจัดข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็นข้อมูลแบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองผ่าน Google Form ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 123 ชุด หลังจากผู้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมและได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกรวบรวมกลับคืนมา เมื่อถูกต้องเรียบร้อยแล้วจึงนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS statistics ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) นำเสนอด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 สถิติทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นสถิติที่ใช้สำหรับการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น โดยเป็นเทคนิควิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มากกว่าหนึ่งตัวแปร ซึ่งการเพิ่มตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเข้าในการวิเคราะห์จะทำให้ความถูกต้องของการวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น และความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าลดลง โดยสมการถดถอยสามารถเขียนอยู่ในรูปแบบระนาบในรูปแบบของการดังนี้

$$Y_1 = B_0 + B_1 X_{i1} + B_2 X_{i2} + \dots + \varepsilon_i$$

$$Y_1 = \text{ค่าของตัวแปรตามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ } i$$

$$B_0 = \text{ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามที่ตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าเป็นศูนย์}$$

$$B_1, B_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ } X_1 \text{ และ } X_2$$

$$\varepsilon_i = \text{ค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลครั้งที่ } i$$

ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพองค์กรแห่งความสุข และความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญ จากการทดสอบ ค่า t
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ซึ่งจะแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R^2	แทน	ค่า R Square ที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม เมื่อข้อมูลที่ใช้มี จำนวนน้อยและตัวแปรอิสระมีจำนวนมาก
Standard Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ

β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งหมด 123 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	25	20.33
	หญิง	98	79.67
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.1 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 79.67 และเพศชายจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	23	18.70
	30-40 ปี	42	34.15
	41-50 ปี	33	26.83
	มากกว่า 50 ปี	25	20.32
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.2 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาคือมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.83 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.32 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.70

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	9	7.32
	ปริญญาโท	97	78.86
	ปริญญาเอก	17	13.82
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.3 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.86 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 13.82 และระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.32

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	12	9.76
	คณาจารย์	60	48.78
	พนักงาน	51	41.46
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.4 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งคณาจารย์คิดเป็นร้อยละ 48.78 พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 9.76

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	37	30.08
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	69	56.10
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6	4.88
	อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน	5	4.07
	หม้าย	4	3.25
	หย่า/แยกทาง/เลิก	2	1.62
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.5 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 56.10 โสดคิดเป็นร้อยละ 30.08 แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 4.88 อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 4.07 หม้ายคิดเป็นร้อยละ 3.25 และหย่า/แยกทาง/เลิก คิดเป็นร้อยละ 1.62

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ไม่ถึง 1 ปี	8	6.50
	1-2 ปี	12	9.76
	3-5 ปี	16	13.01
	6-9 ปี	18	14.63
	10 ปีขึ้นไป	69	56.10
	รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4.6 จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 123 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.10 ปฏิบัติงาน 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.63 ปฏิบัติงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.01 ปฏิบัติงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.76 และปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.50

4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์กรแห่งความสุขและความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.90	0.59	มาก
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.30	0.54	มากที่สุด
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.87	0.45	มาก
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	4.30	0.49	มากที่สุด
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	4.35	0.51	มากที่สุด
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.91	0.58	มาก
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	4.21	0.57	มากที่สุด
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	4.17	0.52	มาก
รวม	4.13	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสุขมาก ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ($\bar{x}=4.35$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.54) และด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ($\bar{x}=3.87$, S.D.= 0.45)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านสุขภาพดี (Happy Body)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ท่านรับประทานอาหารเข้าทุกวัน	4.14	0.97	มาก
ท่านออกกำลังกายทุกวัน	2.87	1.06	น้อย
ท่านมีความสุขจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน	4.17	0.74	มาก
ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	4.41	1.13	มากที่สุด
โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่าน	3.90	0.87	มาก
รวม	3.90	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านสุขภาพดี (Happy Body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ ($\bar{x}=4.41$, S.D.=1.13) รองลงมาท่านมีความสุขจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านออกกำลังกายทุกวัน ($\bar{x}=2.87$, S.D.=1.06)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกเอือออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	4.30	0.65	มากที่สุด
ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	4.27	0.65	มากที่สุด
ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.42	0.64	มากที่สุด
ท่านมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง	4.33	0.79	มากที่สุด
ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.43	0.67	มากที่สุด
ท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกัน	4.14	0.71	มาก
ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.49	0.61	มากที่สุด
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ	4.09	0.77	มาก
ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	4.26	0.71	มากที่สุด
รวม	4.30	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.61) รองลงมาท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.67) ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.64) ซึ่งมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	3.89	0.77	มาก
ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์	4.04	0.75	มาก
ท่านมีความเครียด(เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ)	3.49	0.93	มาก
ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	3.80	0.77	มาก
เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	4.11	0.60	มาก
รวม	3.87	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.60) รองลงมาท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์ ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) ($\bar{x}=3.49$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	4.29	0.62	มากที่สุด
ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.43	0.62	มากที่สุด
ท่านมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน	4.15	0.81	มาก
ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา	4.28	0.61	มากที่สุด
ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจแก่ผู้อื่นได้	4.36	0.56	มากที่สุด
รวม	4.30	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการหาความรู้ (Happy Brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.62) รองลงมาท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านคุณธรรม (Happy Soul)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	4.23	0.72	มากที่สุด
ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	4.03	0.80	มาก
ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	4.28	0.66	มากที่สุด
ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	4.51	0.56	มากที่สุด
ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน	4.50	0.65	มากที่สุด
ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	4.59	0.60	มากที่สุด
รวม	4.36	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านคุณธรรม (Happy Soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.36$, S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ($\bar{x}=4.59$, S.D.=0.60) รองลงมาท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.51$, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ	3.37	1.03	ปานกลาง
ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.62	0.72	มากที่สุด
ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	3.74	1.05	มาก
ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างใด เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.82	0.94	มาก
ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	4.03	0.87	มาก
ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม และการออมเงิน	3.89	0.85	มาก
รวม	3.91	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\bar{x}=4.62$, S.D.=0.72) รองลงมาท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.87) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ ($\bar{x}=3.37$, S.D.=1.03)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอ	3.87	0.96	มาก
ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.64	1.03	มาก
ท่านมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	4.43	0.65	มากที่สุด
ท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	4.54	0.59	มากที่สุด
โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	4.57	0.09	มากที่สุด
รวม	4.21	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน ($\bar{x}=4.57$, S.D.=0.60) รองลงมาท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านทำกิจกรรม(ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อซอของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว ($\bar{x}=3.64$, S.D.=1.03)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	4.05	0.77	มาก
ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	3.91	0.78	มาก
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.81	0.83	ปานกลาง
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่าน	4.23	0.69	มากที่สุด
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	4.25	0.76	มากที่สุด
อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง	4.04	0.80	มาก
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน	4.02	0.77	มาก
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	4.33	0.66	มากที่สุด
ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.55	มากที่สุด
ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.52	มากที่สุด
รวม	4.17	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.52) รองลงมาท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.48$, S.D.=0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x}=3.81$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.04	0.50	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.90	0.52	มาก
ด้านความรู้สึกลึกทางบวก	3.81	0.53	มาก
ด้านความรู้สึกลึกทางลบ	3.83	0.55	มาก
รวม	3.92	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสุขมาก ($\bar{x}=3.92$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.50) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.52) ด้านความรู้สึกลึกทางลบ ($\bar{x}=3.83$, S.D.= 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึกลึกทางบวก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในชีวิต

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	3.60	1.36	มาก
การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	4.11	0.65	มาก
ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	4.14	0.69	มาก
ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	4.38	0.59	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข	3.95	0.84	มาก
รวม	4.04	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.59) รองลงมา ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.14$, S.D.= 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน ของท่าน ($\bar{x}=3.60$, S.D.= 1.36)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในงาน

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.57	0.97	มาก
ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.94	0.70	มาก
ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	3.95	0.73	มาก
ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	4.09	0.77	มาก
ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3.96	0.79	มาก
รวม	3.90	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$, S.D.= 0.77) รองลงมาลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\bar{x}=3.96$, S.D.= 0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน ($\bar{x}=3.57$, S.D.= 0.97)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึกทางบวก

รายการ	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	4.07	0.70	มาก
ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.44	0.60	มากที่สุด
ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	4.39	0.90	มากที่สุด
ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	2.87	0.90	ปานกลาง
ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา	3.30	0.88	ปานกลาง
รวม	3.81	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึกทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ($\bar{x}=4.44$, S.D.= 0.60) รองลงมาท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน ($\bar{x}=4.39$, S.D.= 0.90) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้ ($\bar{x}=2.87$, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึกทางลบ

รายการ	ระดับความรู้สึกทางลบ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	2.18	0.55	น้อย
ท่านรู้สึกแสบกับความขัดแย้งการทำงานเกิดจากอารมณ์และเครียด	2.11	0.65	น้อย
ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์จึงรู้สึกอึดอัดใจ	2.10	0.67	น้อย
ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป	2.09	0.71	น้อย
ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	2.07	0.68	น้อย
รวม	2.11	0.66	น้อย

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึกทางลบ โดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือระดับความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นถึงบุคลากรมีความสุขในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับระดับความรู้สึกทางด้านบวก โดยระดับค่าเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสอบถามยังเป็นกังวลอยู่ คือด้านความรู้สึกหดหู่ในที่ทำงานบ่อยครั้งซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=2.18$, S.D.= 0.55) รองลงมาท่านท่านรู้สึกแสบกับความขัดแย้งการทำงานเกิดจากอารมณ์และเครียด ($\bar{x}=2.11$, S.D.= 0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{x}=2.07$, S.D.= 0.68)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.60) รองลงมาท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์จึงรู้สึกอึดอัดใจ ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{x}=3.30$, S.D.= 0.58)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) (n=123)

ตัวทำนาย	β	SEB	Beta	T-Value	P-Value
ค่าคงที่	-.22	.11		2.04	.04
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	.09	.02	.15	5.07	.00
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	.24	.04	.25	6.72	.00
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	.13	.03	.14	4.37	.00
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	.19	.03	.23	6.29	.00
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	.18	.03	.20	5.60	.00
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	.24	.03	.27	8.82	.00
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	.05	.02	.07	2.34	.02
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	-.01	.03	-.01	-.32	.75

R square = .931 F= 191.94* p<.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า องค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ได้สมการรูปคะแนนดิบและในรูปมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$\text{สมการรูปคะแนนดิบ } Y = -.22 + .09(\text{Happy Body}) + .24(\text{Happy Heart}) + .13(\text{Happy Relax}) + .19(\text{Happy Brain}) + .18(\text{Happy Soul}) + .24(\text{Happy Money}) + .05(\text{Happy Family})$$

$$\text{สมการรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .15(\text{Happy Body}) + .25(\text{Happy Heart}) + .14(\text{Happy Relax}) + .23(\text{Happy Brain}) + .20(\text{Happy Soul}) + .27(\text{Happy Money}) + .07(\text{Happy Family})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายร้อยละ 79.67 และ 20.33 ตามลำดับ มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 34.15 และอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.83 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากกว่าปริญญาเอก 78.86 และร้อยละ 13.82 ตามลำดับ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 48.78 และพนักงานสายสนับสนุนร้อยละ 41.46 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 56.10 นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะฯ ส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัวร้อยละ 56.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมเป็นองค์กรที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามความสุขแปดประการ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.40) รองลงมาด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.54) ส่วนด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นด้านที่บุคลากรของคณะฯ มีความสุขน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{x}=3.87$, S.D.= 0.45)

เมื่อวิเคราะห์ตามแต่ละด้านของความสุขแปดประการ พบว่าด้านสุขภาพดี (Happy Body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.59) โดยเฉพาะบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ ($\bar{x}=4.41$, S.D.=1.13) และมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.74) ส่วนการออกกำลังกายทุกวันเป็นกิจกรรมที่บุคลากรคณะฯ ทำน้อยที่สุดในด้านนี้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x}=2.87$, S.D.=1.06)

ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.54) โดยบุคลากรโดยส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่ได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.61) นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.67) ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.77) เป็นด้านที่บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันน้อยที่สุด

ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.= 0.45) บุคลากรสามารถจัดการปัญหาได้เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.60) รวมทั้งได้ทำกิจกรรมคลายเครียดหรือกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.75) ซึ่งเป็นกิจกรรมในการผ่อนคลายจากความเครียดที่บุคลากรได้รับจากการทำงานมากที่สุด ($\bar{x}=3.49$, S.D.=0.93)

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.49) เนื่องจากบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.62) และยังสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจให้แก่ผู้อื่นได้ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.56) แต่โอกาสที่บุคลากรจะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนมีน้อย ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.81)

ด้านคุณธรรม (Happy Soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.36$, S.D.= 0.51) พบว่า บุคลากรมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ($\bar{x}=4.59$, S.D.=0.60) นอกจากนี้เมื่อบุคคลใดทำผิดก็ยอมรับสิ่งที่ตนเองทำผิดและขอโทษในความผิดหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.51$, S.D.=0.56) ส่วนการที่บุคลากรปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.80) เป็นข้อที่ได้ปฏิบัติน้อยที่สุด

ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$, S.D.= 0.58) บุคลากรสามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งมากที่สุด ($\bar{x}=4.62$, S.D.=0.72) และมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.87) แต่บุคลากรยังรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ ($\bar{x}=3.37$, S.D.=1.03)

ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21$, S.D.= 0.66) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้อยู่ร่วมกับครอบครัวของตน ($\bar{x}=4.57$, S.D.=0.60) พร้อมทั้งได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.59) แต่ยังพบว่าบุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวน้อย ($\bar{x}=3.64$, S.D.=1.03)

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.52) โดยมากบุคลากรมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.52) และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.48$, S.D.=0.55) ส่วนความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.81$, S.D.=0.83)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสุขมาก ($\bar{x}=3.92$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.50) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึกทางบวก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.53)

ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.59) รองลงมาท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.14$, S.D.= 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของท่าน ($\bar{x}=3.60$, S.D.= 1.36)

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$, S.D.= 0.77) รองลงมาลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\bar{x}=3.96$, S.D.= 0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน ($\bar{x}=3.57$, S.D.= 0.97)

ด้านความรู้สึกทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ($\bar{x}=4.44$, S.D.= 0.60) รองลงมาท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน ($\bar{x}=4.39$, S.D.= 0.90) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้ ($\bar{x}=2.87$, S.D.= 0.90)

ด้านความรู้สึกทางลบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.11$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x}=2.18$, S.D.= 0.55) รองลงมา รู้สึกกับความขัดแย้งการทำงานเกิดจากอารมณ์ และเครียด ($\bar{x}=2.11$, S.D.= 0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{x}=2.07$, S.D.= 0.68)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อภิปรายผลดังนี้

สภาพองค์กรแห่งความสุขและความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสุขในด้านคุณธรรม (Happy Soul) มากที่สุด โดยพนักงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตามจะต้องใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานที่จะนำมาใช้เมื่อทำงานร่วมกันรวมทั้งการใช้ชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคม การมีความละเอียดในสิ่งที่ตนกระทำและความเกรงกลัวต่อผลจากการกระทำ ของตนเองซึ่งเกิดจากการกระทำเหล่านั้นเป็นการกระทำที่ดีจะช่วยให้นักงานมีด้านคุณธรรมสำหรับการทำงาน คนที่มีความศรัทธาในศาสนา ก็จะนำคุณธรรมนั้นๆมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผล ให้องค์กรมีความสุขในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย กรรณิการ์ สุจิตระประเสริฐ ผ่องศรี บุญสามารถ และพัชรีวรรณ ดิฐสถาพรเจริญ (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลางสำนักงานอธิการบดี ด้านมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตสูงสุด คือ สามารถให้อภัยเพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาดเป็นประจำเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับความผิดนั้น การเห็นอกเห็นใจและได้ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานค่อนข้างมาก การได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/ให้ท่าน และการได้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 100

และพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวมมีความสุขมากที่สุดในด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งหมายถึงบุคคลพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ในปัจจุบันรวมถึงกิจกรรมที่ทำอยู่มีส่งผลให้มีความสำเร็จกับเป้าหมายของชีวิต ทำให้เป้าหมาย ที่ตนเองตั้งไว้เป็นจริงสามารถทำได้ตามความตั้งใจและสมเหตุสมผล หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ประสบความสำเร็จตนเองสามารถเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่เกิดความทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย กองนโยบายและแผน (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ

5.2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อภิปรายผลดังนี้

พบว่าองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สุภัทรา เผือกโสภณ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ซึ่งพบส่วนที่สอดคล้องกันคือพบว่าทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีความสุขในการทำงานรวมทั้งความสุขทั้งแปดด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) และด้านการงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย พิพัฒน์พงศ์ เข้มปัญญา, จรินทร์ โคตรพรม 2 และเนาวรัตน์ เสนาไชย (2564) ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 9 มิติจัดอยู่ในระดับมีความสุข (“HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 68.89 (S.D= 1.02) มิติครอบครัวดี มีคะแนนระดับความสุขสูงสุดจัดอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (“Very Happy” หรือระดับความสุขเกินเป้าหมาย) โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 79.70 (S.D= 1.02)

นอกจากนี้พบว่าบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก โดยมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สรีย อิศรเสณีย์, สุวี ฤกษ์จारी. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และสอดคล้องกับผลงานวิจัย กองนโยบายและแผน (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ

ส่วนความรู้สึกด้านลบของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือเกิดความรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง รองลงมาเกิดความรู้สึกแยกกับความขัดแย้งการทำงานเกิดจากอารมณ์และเครียด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กองนโยบายและแผน (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562. ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความรู้สึกลบ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- 1) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการอยู่ร่วมกัน โดยพนักงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตามจะต้องใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานที่จะนำมาใช้เมื่อทำงานร่วมกันรวมทั้งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม การมีความละเอียดในสิ่งที่ตนกระทำและความเกรงกลัวต่อผลจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเกิดจากการกระทำเหล่านั้นเป็นการกระทำที่ไม่ดีจะช่วยให้พนักงานมีด้านคุณธรรมสำหรับการทำงาน มาใช้ในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความสุขในการทำงาน จากที่กล่าวมาผู้วิจัยมีข้อเสนอในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- ศึกษาวิจัยพฤติกรรมด้านคุณธรรม (Happy Soul) ที่สอดคล้องกับบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดการทำการกิจกรรม หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความสุขที่ยั่งยืน

- ศึกษาวิจัยพฤติกรรมด้านคุณธรรม (Happy Soul) ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีดังนี้ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) และด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ ที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ได้แก่ โลกส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ให้มีความสมดุลกันโดยการพิจารณาองค์ประกอบแต่ละอย่างและจัดการองค์ประกอบนั้นๆ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยมีเวลาสำหรับตนเอง เวลาสำหรับดำเนินกิจกรรมกับครอบครัวและการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมสามารถแบ่งเป็นสังคมภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร มีความสุขทั้งสามส่วนคือ ความสุขกับตนเอง ความสุขกับครอบครัว และความสุขในสังคม ผู้ที่สามารถมีความสุขในตนเอง เป็นคนมีสุขภาพดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในทำงานตนเอง ทั้งยังเป็นผู้ที่รักและสามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ จะสามารถรักและดูแลองค์กรหรือสังคมได้ ซึ่งเป็นผลของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้ จากที่กล่าวมาผู้วิจัยมีข้อเสนอในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะมโนบายในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานในองค์กรให้มีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนางาน ตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่น และรักองค์กรซึ่งทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ถ้าพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอก ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

- ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานบุคลากร หาแนวทาง เสนอโครงการ สร้างสภาพแวดล้อม หรือกิจกรรมเหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่นำมาซึ่งความสุขในที่ทำงาน เพิ่มขีดความสามารถของคนทำงาน ให้สถานที่ทำงานกลายเป็น Happy Workplace ความสุขในที่ทำงาน เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสุข ในด้านมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน และยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอขณะที่ทำงาน แต่ความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันเป็นด้านความรู้สึกที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่คณะฯ จากที่กล่าวมาผู้วิจัย มีข้อเสนอในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีนโยบาย หรือกิจกรรมในการพัฒนาด้านความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อปรับให้บุคลากรสามารถทำงานได้พร้อมกับดำรงชีวิตปกติของพนักงานได้

- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรส่งเสริมให้บุคลากรในคณะที่มีที่ปรึกษา หรือนักจิตวิทยา เพื่อรับฟังเพื่อช่วยลดความรู้สึกหดหู่และซึมเศร้าในที่ทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูง จนถึงผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านองค์กรแห่งความสุขที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนี้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน งานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความถูกต้องของงาน พร้อมทั้งมีความสุขในงานประจำของตนเอง

3) ควรมีการศึกษาองค์กรแห่งความสุขที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งอาจจะมีความสุขที่แตกต่างกัน เพื่อผลที่ได้จะเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กัญจนนา ธัญญาหาร. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2558). **แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**. สืบค้นจาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2127.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2558). **องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม(องค์ความรู้ภาษาไทย)**. สืบค้นจาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>.
- จินดาวรรณ รามทอง (2558) **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ (ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ**. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2554). **งานได้ผล คนเป็นสุข (Healthy Organization Healthy Productivity)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ซัชชัย กสิวานิชยกุล. (2557). **เสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษกร วัฒนบุตร, (2558). **องค์กรแห่งความสุข**. สืบค้นจาก <http://pol.mcu.ac.th/wpcontent/uploads/2014/12A2.pdf>.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. **สุขกับงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2555). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สหธรรมิกจำกัด.
- พุทธทาสภิกขุ. (เจี๋ม"อินทปญโญ) (2557). **ความสุขที่พุทธทาสสอน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บ้านธรรมะ.
- ภัทรนัย ฉลองบุญ. (2561). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ**. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 590 – 599.

- เมธี ปิยะคุณ. (2554). **ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่**สำนักการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2558). **โครงการพัฒนาเครือข่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. เอกสารประกอบการสัมมนา. โรงแรมแคนทารี แอนด์ เซอร์วิส จ.พระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). **รายงานประจำปี 2562. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). **คู่มือหลักสูตรปีการศึกษา 2561 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต. ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- วราภรณ์ ท่าหาญ (2562) **ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร เหล่าแท่ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). **อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. Veridian E-Journal, 7(2). 988 – 1006.**
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2021). **Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/> สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2565.**
- สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.**
- สุพิชฌาย์ แสงอ่อน. **บทความวิจัย. กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

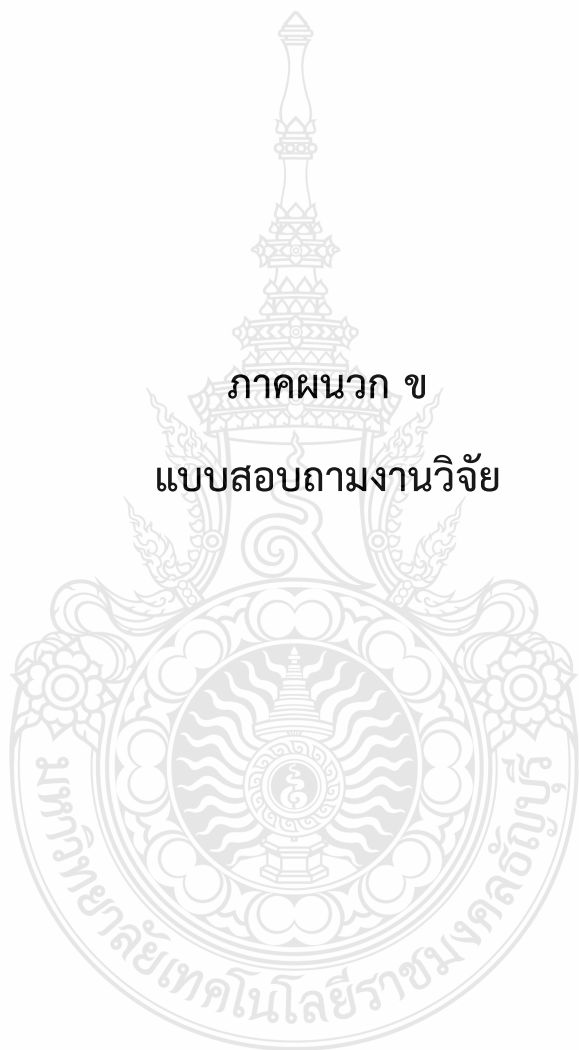


รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิปไตย โสตถิวรรณ
อาจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพงษ์ กลิ่นจันทร์
อาจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์อลงกต สุวรรณมณี
อาจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามงานวิจัย



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งความสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึก ความเป็นจริง ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีระดับคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)						
1	ท่านรับประทานอาหารเข้าทุกวัน					
2	ท่านออกกำลังกายทุกวัน					
3	ท่านมีความสุขจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน					
4	ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ					
5	โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่าน					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านสุขภาพดี (Happy Body)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)						
1	ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่					
2	ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง					
3	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
4	ท่านมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง					
5	ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
6	ท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกัน					
7	ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
8	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ					
9	ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)						
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ					
2	ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์					
3	ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ)					
4	ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
5	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)						
1	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่ง ความรู้ต่างๆ					
2	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
3	ท่านมีโอกาสดูแลได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน					
4	ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา					
5	ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัด หรือสนใจแก่ผู้อื่นได้					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)						
1	ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน					
2	ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					
3	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
4	ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ					
5	ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน					
6	ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านคุณธรรม (Happy Soul)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)						
1	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ					
2	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
3	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน					
4	ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน					
5	ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน					
6	ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)						
1	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอ					
2	ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว					
3	ท่านมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว					
4	ท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว					
5	โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)** ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการสภาพองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)						
1	ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร					
2	ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร					
3	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้					
4	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จากองค์กรของท่าน					
5	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงิน ค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม					
6	อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง					
7	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน					
8	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา					
9	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน					

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างไร

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึก ความเป็นจริง ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีระดับคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงมาก

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในชีวิต						
1	ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
2	การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
3	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
4	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
ด้านความพึงพอใจในงาน						
6	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
7	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา					
8	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
9	ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
10	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
ด้านความรู้สึกทางบวก						
11	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา					
12	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
13	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน					
14	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้					
15	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา					
ด้านความรู้สึกทางลบ						
16	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์จึงรู้สึกอึดอัดใจ					
17	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
18	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป					
19	ท่านมักจะรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด					
20	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค.
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ
และการพิจารณาผลของค่า IOC ของเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล							
1	เพศ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ประเภทบุคลากร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	สถานภาพ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	อายุการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การแห่งความสุข							
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)							
1	ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านออกกำลังกายทุกวัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)							
1	ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
4	ท่านมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่าน เหมือนพี่เหมือนน้อง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานใน องค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	ท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่าง การทำงาน ระหว่างกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วย ตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การ คัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)							
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อน ใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีความเครียด (เครียดจากการ ทำงาน/เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ)	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่าน คาดหวัง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถ จัดการกับปัญหาได้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)							
1	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่ง ความรู้ต่างๆ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิต	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษา ต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและ ความสามารถของตน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีวินัยในการทำงาน และมีความตรง ต่อเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเอง ถนัด หรือสนใจแก่ผู้อื่นได้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)							
1	ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้อจิตใจสงบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่ สำนึกผิด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือ ท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการ กระทำที่ไม่ดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)							
1	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็น อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย ทั้งหมดในแต่ละเดือน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
5	ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงิน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)							
1	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)							
1	ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จากองค์กรของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
6	อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความ เสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจ ช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน							
ด้านความพึงพอใจในชีวิต							
1	ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ กำหนดไว้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไป ตามที่ท่านคาดหวัง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความพึงพอใจในงาน							
6	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุก วัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของ ท่านจนลืมเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่ เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	ท่านมักจะประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
10	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความรู้สึทางบวก							
11	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
12	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
13	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
14	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
15	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความรู้สึทางลบ							
16	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์จึงรู้สึกอึดอัดใจ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
17	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
18	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
19	ท่านมักจะรู้สึกแสบกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจาก อารมณ์และความเครียด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
20	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.967	71
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	282.80	1036.303	.340	.967
A2	283.87	1027.154	.384	.967
A3	282.77	1022.254	.632	.966
A4	282.50	1033.500	.304	.967
A5	282.93	1033.375	.439	.967
B1	282.73	1022.271	.826	.966
B2	282.70	1024.355	.752	.966
B3	282.73	1018.547	.847	.966
B4	282.87	1007.775	.771	.966
B5	282.67	1011.747	.806	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B6	282.93	1011.857	.763	.966
B7	282.57	1019.151	.827	.966
B8	282.67	1012.023	.801	.966
B9	282.60	1019.283	.724	.966
C1	282.97	1029.964	.622	.966
C2	282.70	1034.010	.468	.966
C3	283.93	1068.133	-.194	.969
C4	283.17	1013.523	.743	.966
C5	282.80	1028.097	.722	.966
D1	282.73	1022.340	.701	.966
D2	282.63	1019.482	.686	.966
D3	282.67	1026.368	.686	.966
D4	282.67	1027.471	.659	.966
D5	282.70	1026.355	.775	.966
E1	282.63	1020.654	.890	.966
E2	282.90	1030.576	.483	.966
E3	282.57	1024.599	.760	.966
E4	282.53	1026.189	.711	.966
E5	282.47	1024.947	.734	.966
E6	282.40	1024.869	.736	.966
F1	283.67	1053.816	-.003	.968
F2	282.47	1034.533	.354	.967
F3	283.27	1017.720	.532	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F4	283.37	1021.964	.463	.967
F5	283.10	1024.162	.491	.966
F6	283.00	1028.621	.510	.966
G1	283.13	1022.395	.619	.966
G2	283.20	1016.717	.619	.966
G3	282.53	1027.016	.690	.966
G4	282.50	1030.810	.589	.966
G5	282.40	1027.628	.666	.966
H1	282.87	1020.395	.676	.966
H2	283.07	1020.961	.604	.966
H3	283.10	1014.369	.655	.966
H4	282.80	1017.959	.734	.966
H5	282.90	1005.197	.768	.966
H6	283.00	1020.621	.604	.966
H7	282.93	1016.202	.626	.966
H8	282.87	1023.292	.656	.966
H9	282.60	1025.903	.737	.966
H10	282.50	1025.707	.793	.966
I1	282.40	1022.593	.793	.966
I2	282.43	1024.875	.735	.966
I3	282.77	1004.047	.864	.965
I4	282.83	999.661	.862	.965
I5	282.63	1014.240	.840	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	282.83	1022.557	.654	.966
J2	282.97	1022.447	.651	.966
J3	282.73	1024.271	.774	.966
J4	282.83	1022.075	.710	.966
J5	282.90	1023.059	.681	.966
K1	282.73	1018.478	.787	.966
K2	282.67	1026.161	.638	.966
K3	282.73	1023.789	.721	.966
K4	282.73	1026.271	.722	.966
K5	282.73	1019.995	.754	.966
L1	283.47	1038.326	.177	.968
L2	284.37	1074.861	-.245	.970
L3	283.83	1059.040	-.068	.969
L4	283.90	1062.369	-.111	.969
L5	283.77	1064.668	-.132	.969

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

1. ตำแหน่งในโครงการ หัวหน้าโครงการ
2. ชื่อ-สกุล นางสุภัทรา จันทรงสี
3. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. สังกัดฝ่ายบริหารและวางแผน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต. คลองหก อ. ธัญบุรี จ. ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์ 0-2549-4154
โทรสาร 0-549-4119
E-mail: Supattra_j@rmutt.ac.th

5. ประวัติการศึกษา (ปี พ.ศ. ที่จบ ระดับปริญญา คุณวุฒิ สาขาวิชา สถานศึกษา ประเทศ)

ปีที่สำเร็จ การศึกษา	ระดับ ปริญญา	คุณวุฒิ (สาขาวิชา)	สถานศึกษา	
			ชื่อ	ประเทศ
2538	ปริญญาตรี	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ไทย

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญ/เชี่ยวชาญ

-

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

-