

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 1) พนักงานจ้างชั่วคราว 2) พนักงานจ้างประจำ 3) พนักงานงบประมาณได้ 4) พนักงานราชการ 5) พนักงานงบประมาณแผ่นดิน และ 6) ข้าราชการ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ รวมทั้งสิ้น 287 ราย จากนั้นนำมาจัดกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	ประชากร
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการ

		ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R ²	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R Square Adjusted	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าตัวแปรที่นำมาศึกษาหาอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน กระตือรือร้นในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการ
ทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	43.20
หญิง	163	56.80
รวม	287	100
สถานภาพการสมรส		
โสด	147	51.20
สมรส	140	48.80
หย่าร้าง	0	0
รวม	287	100
ระดับการศึกษา		
ม.6/ปวช	6	2.10
ปริญญาตรี	150	52.30
ปริญญาโท	99	34.50
ปริญญาเอก	32	11.10
รวม	287	100

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
พนักงานชั่วคราว	3	18.80
ลูกจ้างประจำ	5	2.10
พนักงานงบรายได้	163	39
พนักงานราชการ	13	6.30
พนักงานงบแผ่นดิน	52	24.40
ข้าราชการ	51	9.40
รวม	287	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (56.80%) สถานภาพโสด (51.20%) ส่วนมากเป็นพนักงานงบรายได้ (39%) รองลงมาเป็นพนักงานงบแผ่นดิน (24.40%) รองลงมาเป็นพนักงานชั่วคราว (18.80%) รองลงมาเป็นข้าราชการ (9.40%) รองลงมาเป็นพนักงานราชการ (6.30%) และลูกจ้างประจำ (2.10%)

ตารางที่ 4 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	Minimum	Maximum	\bar{X}	S.D.
อายุ	22	61	35.90	8.62
รายได้	3,500	82,000	21,348.87	10,741.25
ระยะเวลาที่ทำงาน	1	37	8.07	7.16

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุโดยเฉลี่ย 35.90 (S.D.= 8.62) ปี มีรายได้โดยเฉลี่ย 21,348.87 บาท (S.D.= 10741.25) และอายุงานโดยเฉลี่ย 8.07 ปี (S.D.= 7.16)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าตัวแปรที่นำมาศึกษาหาอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาวะผู้นำองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับภาวะ ผู้นำ
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและ พัฒนาทีมงาน	4.10	0.77	มาก
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ พนักงานทั้งองค์กร	3.88	0.81	มาก
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.01	0.73	มาก
4. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.74	0.76	มาก
5. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน องค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.75	0.91	มาก
6. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่ไม่ได้เน้น เรื่องของการ กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและ หน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	2.81	1.05	ปานกลาง
7. ผู้นำของท่านไม่ได้สร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิด จิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้กับท่าน	3.26	3.51	ปานกลาง
8. ผู้นำของท่านไม่สามารถ ดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.08	1.08	ปานกลาง
9. ผู้นำของท่านไม่เป็นบุคคล ที่อุทิศตนเองให้กับ พนักงานและองค์กร	3.55	1.21	มาก

ภาวะผู้นำองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับภาวะผู้นำ
10. ผู้นำของท่านไม่จดจำและไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านเลย	3.29	1.17	ปานกลาง
11. ผู้นำของท่านไม่ค่อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.31	1.20	ปานกลาง
12. ผู้นำของท่านไม่ได้สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกอึดอัด หรือหวาดกลัว	3.17	1.17	ปานกลาง
รวม	3.49	.79	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ($\bar{X}=4.10$) ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=4.01$) ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ($\bar{X}=3.88$) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.75$) ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X}=3.74$) ผู้นำของท่านไม่เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ($\bar{X}=3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้นำของท่านไม่ค่อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.31$) ผู้นำของท่านไม่จดจำและไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านเลย ($\bar{X}=3.29$) ผู้นำของท่านไม่ได้สร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ($\bar{X}=3.26$) ผู้นำของท่านไม่ได้สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกอึดอัด หรือหวาดกลัว ($\bar{X}=3.17$) ผู้นำของท่านไม่สามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.08$) และผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่ไม่ได้เน้น เรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธในที่ทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ความสัมพันธในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความสัมพันธ ในที่ทำงาน
1. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวท่านเอง	4.17	0.59	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.15	0.62	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน	4.02	0.61	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.93	0.67	มาก
5. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.11	0.72	มาก
6. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง	3.75	0.86	มาก
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง ทำงานเพื่อผล ประโยชน์ของ ตนเอง	3.25	1.26	ปานกลาง
8. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในหลายๆ เรื่อง	3.33	1.05	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นไปไม่ค่อยดีนัก	3.56	1.17	มาก
10. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยแบ่งปันความรู้สึกซึ่งกัน และกันเลย	3.48	1.18	มาก
11. รู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร เลย	3.59	1.15	มาก
รวม	3.76	.58	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความความสัมพันธ
ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 9
ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวท่านเอง ($\bar{X}=4.17$) เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน
($\bar{X}=4.15$) มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X}=4.11$)
เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน ($\bar{X}=4.02$) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ($\bar{X}=3.93$)
เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ($\bar{X}=3.75$) รู้สึกว่า

ตนเองไม่ค่อยมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กรเลย ($\bar{X}=3.59$) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นไปไม่ค่อยดีนัก ($\bar{X}=3.56$) และระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยแบ่งปันความรู้สึกซึ่งกันและกันเลย ($\bar{X}=3.48$) และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในหลายๆ เรื่อง ($\bar{X}=3.33$) และท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความรักในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความรักในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความรัก ในงาน
1. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	4.10	0.64	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	3.96	0.80	มาก
3. มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.98	0.74	มาก
4. ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	4.03	0.70	มาก
5. มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.81	0.78	มาก
6. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบ อย่างมากมากนัก	2.43	1.23	น้อย
7. ไม่ค่อยมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2.61	1.08	ปานกลาง
8. งานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่มีความน่าสนใจ ไม่ท้าทาย ความสามารถของท่าน	3.75	1.01	มาก
9. ไม่สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเองเลย	3.64	1.07	มาก
10. ในปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานตามความชำนาญ	3.61	1.08	มาก
11. ไม่ค่อยเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ ในปัจจุบัน	3.81	1.06	มาก
12. ลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นไม่ได้ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.55	1.17	มาก
รวม	3.61	.41	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า นุคลากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ($\bar{X}=4.10$) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.03$) มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.98$) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ($\bar{X}=3.96$) มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.81$) ไม่ค่อยเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.81$) งานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่มีความน่าสนใจ ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.75$) ไม่สามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเองเลย ($\bar{X}=3.64$) ในปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานตามความชำนาญ ($\bar{X}=3.61$) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่นั้น ไม่ได้ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.55$) และไม่ค่อยมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=2.61$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คืองานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบ อย่างมากมายนัก ($\bar{X}=2.43$)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่านิยมร่วมขององค์การ ของนุคลากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ค่านิยมร่วมขององค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับค่านิยมร่วมขององค์การ
1. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์การและได้นำไปปฏิบัติ	3.93	0.65	มาก
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ	3.94	0.61	มาก
3. ไม่ค่อยเข้าใจ ว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์การอย่างไร	3.61	1.09	มาก
4. ไม่เน้นความสำเร็จในงานของท่าน ว่ามีผลต่อเป้าหมายขององค์การเลย	3.77	1.11	มาก
รวม	3.81	0.59	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า นุคลากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีค่านิยมร่วมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ($\bar{X}=3.94$) มีความเชื่อในค่านิยมขององค์การและได้

นำไปปฏิบัติ ($\bar{x}=3.93$) ไม่เน้นความสำเร็จในงานของท่าน ว่ามีผลต่อเป้าหมายขององค์กรเลย ($\bar{x}=3.77$) และไม่ค่อยเข้าใจ ว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ($\bar{x}=3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.88	0.91	มาก
2. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.85	0.82	มาก
3. สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ กิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.83	มาก
4. ผู้นำของท่านมีการบริหารที่ไม่เป็นธรรม	3.28	1.26	มาก
5. คำตอบแทนที่ท่านได้รับ ไม่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	2.98	1.29	ปานกลาง
6. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานไม่ค่อยเพียงพอ	2.68	1.25	ปานกลาง
7. วันหยุดพักผ่อนที่ท่านได้รับไม่ค่อยเพียงพอนัก	2.78	1.27	ปานกลาง
8. พนักงานในหน่วยงาน ไม่เคยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเลย	2.71	1.26	ปานกลาง
รวม	3.25	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.25$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ($\bar{x}=3.88$) มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($\bar{x}=3.85$) สามารถแบ่งเวลาหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.82$) และผู้นำของท่านมีการบริหารที่ไม่เป็นธรรม ($\bar{x}=3.28$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คำตอบแทนที่ท่านได้รับ ไม่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}=2.98$) วันหยุดพักผ่อนที่ท่านได้รับไม่ค่อยเพียงพอนัก ($\bar{x}=2.78$) พนักงานในหน่วยงาน

ไม่เคยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเลย ($\bar{x}=2.71$) และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน
ไม่ค่อยเพียงพอ ($\bar{x}=2.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ตารางที่ 10 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โดยรวมทุกด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความสุข
1.ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน	3.67	.72	มาก
2.ความพึงพอใจในงาน	3.90	.63	มาก
3.ความกระตือรือร้นในการการปฏิบัติงาน	3.79	.76	มาก
ความสุขโดยรวม	3.79	.56	มาก

จากตารางที่10 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.79$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.67$) ด้านความพึงพอใจใน
งาน ($\bar{x}=3.90$) และด้านความกระตือรือร้นในการการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.79$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุื่อด้านความร้่นรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความร้่นรมย์ในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับความสุุ
1. มีความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	3.99	0.75	มาก
2. ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	3.58	0.89	มาก
3. ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุุ ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า	3.77	0.75	มาก
4. รู้สึกปลอดโปร่ง และผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน	3.85	2.73	มาก
5. รู้สึกไม่ปลอดกัย์ในการทำงาน	3.47	1.05	มาก
6. รู้สึกไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงานเลย	3.58	1.12	มาก
7. รู้สึกไม่เพลิดเพลิดกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเลย	3.48	1.18	มาก
รวม	3.67	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุุด้านความร้่นรมย์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ($\bar{x}=3.99$) รู้สึกปลอดโปร่ง และผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.85$) ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุุ ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า ($\bar{x}=3.77$) ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ($\bar{x}=3.58$) รู้สึกไม่คอยกระตือรือร้นในการทำงานเลย ($\bar{x}=3.58$) รู้สึกไม่เพลิดเพลิดกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเลย ($\bar{x}=3.48$) และรู้สึกไม่ปลอดกัย์ในการทำงาน ($\bar{x}=3.47$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับความสุข
1. รู้สึกพอใจต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	3.66	0.94	มาก
2. รู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.00	0.67	มาก
3. รู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.85	มาก
4. รู้สึกว่างานที่ทำนั้น ไม่มีความสำคัญ	3.93	1.06	มาก
5. ไม่ค่อยสนใจภาระหน้าที่ของตนเองมากนัก	4.06	1.02	มาก
6. ไม่ค่อยจะพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.68	1.19	มาก
รวม	3.90	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ รู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.09$) ไม่ค่อยสนใจภาระหน้าที่ของตนเองมากนัก ($\bar{x}=4.06$) รู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=4.00$) รู้สึกว่างานที่ทำนั้น ไม่มีความสำคัญ ($\bar{x}=3.93$) ไม่ค่อยจะพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.68$) และรู้สึกพอใจต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=3.66$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสุข
1. รู้สึกอยากทำงานทุกวัน	3.61	2.01	มาก
2. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ	3.85	0.74	มาก
3. ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา	3.89	0.81	มาก
4. ไม่ค่อยมีความสุขกับการทำงาน และท่านไม่ค่อยภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงานนี้	3.80	1.12	มาก
รวม	3.79	.76	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา ($\bar{X}=3.89$) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.85$) ไม่ค่อยมีความสุขกับการทำงาน และท่านไม่ค่อยภูมิใจกับการทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X}=3.80$) และรู้สึกอยากทำงานทุกวัน ($\bar{X}=3.61$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกระทำตัวแปร ดังนี้

- กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ โดยตัวแปรประเภทกลุ่ม Nominal Scale และอันดับ Ordinal Scale ให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) โดยพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มต้องไม่น้อยกว่า 30 คน ซึ่งทำการสมมติตัวแปรหุ่น (Dummy) เป็น 0 และ 1 นอกจากนั้นยังได้กำหนดรหัสของตัวแปร เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 14 แสดงการกำหนดรหัสตัวแปร Interval/Ratio Scale

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ประเภทตัวแปร	\bar{x}	รหัสตัวแปร
1. เพศ	Dummy		X1
ชาย	0=ชาย		
หญิง	1=หญิง		
2. สถานภาพการสมรส	Dummy		X2
สมรส	0=สมรส		
โสด/หย่าร้าง	1=โสด		
3. อายุ	ต่อเนื่อง	35.66	X3
4. การศึกษา	ต่อเนื่อง	-	X4
5. ประเภทบุคลากร	ต่อเนื่อง	-	X5
6. รายได้	ต่อเนื่อง	20,833.75	X6
7. ระยะเวลาที่ทำงานใน มรม.	ต่อเนื่อง	8.03	X7
8. ภาวะผู้นำองค์กร	ต่อเนื่อง	3.53	X8
9. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ต่อเนื่อง	3.77	X9
10. ความรักในงาน	ต่อเนื่อง	3.61	X10
11. ค่านิยมร่วมขององค์กร	ต่อเนื่อง	3.81	X11
12. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่อเนื่อง	3.26	X12
ความสุขในการทำงาน		3.79	y

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาวะผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรื่นรมย์ ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix)

	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	y
ตัวแปร											
อายุ	-	.239(**)	.393(**)	.312(**)	.732(**)	-.090	.073	.188(**)	.139(*)	.061	.064
การศึกษา		-	.383(**)	.437(**)	.063	-.033	.021	.078	.095	.135(*)	.091
ประเภทของบุคลากร			-	.396(**)	.428(**)	.067	.177(**)	.166(**)	.134(*)	.215(**)	.171(**)
รายได้				-	.361(**)	.028	.065	.088	.004	.164(**)	.121
ระยะเวลาที่ทำงานใน มรม					-	-.036	.063	.133(*)	.122(*)	.048	.087
ภาวะผู้นำองค์การ							.596(**)	.641(**)	.484(**)	.574(**)	.524(**)
ความสัมพันธในที่ทำงาน							-	.568(**)	.700(**)	.553(**)	.673(**)
ความรักในงาน								-	.653(**)	.616(**)	.605(**)
ค่านิยมร่วมขององค์กร									-	.520(**)	.620(**)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน										-	.615(**)

หมายเหตุ

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาวะผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ ใดที่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ทุกคู่มีค่าระหว่าง 0.122- 0.732 โดยตัวแปรต้นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คืออายุ (x3) กับ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (x7) ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จึง ไม่เกินข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression Analysis ($r < 0.75$) ตัวแปร ทั้งหมดจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตใน การทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ ความสำคัญของตัวแปร Multiple Linear Regression Analysis ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 16 ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของ ตัวแปร Stepwise Multiple Linear Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	b	Beta	t	Sig.
1. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.67(a)	0.45	0.454	.338	.348	5.653	.000*
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.73(b)	0.54	0.537	.197	.251	4.566	.000*
3. ความรักในงาน	0.75(c)	0.56	0.559	.219	.160	2.636	.009*
4. ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.75(d)	0.57	0.565	.132	.138	2.112	.036*

Constant (a)= 0.756, S.E.= .376, R=0.572, R²= 0.56, F= 83.55

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้วยวิธีการ stepwis คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ .338 .197 .219 และ .132 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .348 .251 .160 และ .138 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 57 ($R^2=0.57$, $F=83.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.756 + 0.338 (\text{ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.197 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.219 (\text{ความรักในงาน}) + 0.132 (\text{ค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.572 + .348 (\text{ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.251 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.160 (\text{ความรักในงาน}) + 0.138 (\text{ค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้เปิด โอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาตัวท่านเอง หรือพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (287) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ความถี่
1.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	
	1.1 มหาวิทยาลัยควรดำเนินการสร้างความสุขในการดำเนินชีวิต ผสมผสานกับการทำงานในแต่ละหน่วยงาน	7
	1.2 การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม	8
	1.3 สถานที่พักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน	9
	1.4 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	14
2.	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร	
	2.1 บุคลากรอยากให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความ เสมอภาคโดยไม่เลือกประเภท	11
	2.2 ควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร	10
3.	ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร	
	3.1 ควรมองตัวเองว่าดีและมีค่า ต้องมีความภูมิใจตนเองตามความเป็น จริง	4
	3.2 ควรเป็นคนมองคนอื่นดีและมองโลกในแง่ดี สร้างความหวังและ เชื่อว่าอนาคตจะดีเสมอ พัฒนา	7
	3.3 ความสุขในการทำงานต้องให้ความเป็นธรรม เสมอภาคกันใน องค์กร	6
	3.4 ควรสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4
	3.5 ควรบริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว ทำให้ เครียดน้อยลง	2

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรดำเนินการสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตผสมผสานกับการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม มีสถานที่พักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่างๆ และผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่นุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน คือ ให้ความเป็นกันเอง วางตัวเป็นกลาง และมีธรรมาภิบาลที่ดีแก่ผู้ใช้บัญชาด้วย เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่นุคลากร

บุคลากรอยากให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการแก่นุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานของรัฐ พนักงานอัตราจ้าง ลูกจ้าง และไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น นอกจากนั้นควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น งบประมาณการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น งบประมาณดูงานต่างประเทศ สนับสนุนบุคลากรให้หาทุนนอกมหาวิทยาลัย

3. ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรพยายามฝึกฝนทักษะการคิดพื้นฐานในการแก้ไขปัญหา หรือกระบวนการคิด เพื่อรับมือกับปัญหาและความทุกข์ต่าง ๆ ในชีวิต ควรมองตัวเองว่าดีและมีค่า ต้องมีความภูมิใจตนเองตามความเป็นจริง ควรเป็นคนมองคนอื่นดีและมองโลกในแง่ดี สร้างความหวังและเชื่อว่าอนาคตจะดีเสมอ พัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่อง และมีข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนี้

3.1 ความสุขในการทำงานต้องให้ความเป็นธรรม เสมอภาคกันในองค์กร มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน

3.2 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่นุคลากรภายใน

3.3 ความสุขในการทำงาน คือ การได้เห็นความสำเร็จของงานไปด้วยดี ไม่ติดขัด ไม่มีปัญหา และได้ค่าตอบแทนมากขึ้น

3.4 สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจ และสนุกสนานกับงาน มากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

3.5 พุดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก แสดงถึงการมีมรรยาท และเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูด หมั่นพูด

ชมเชย ใต้ตามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานจะช่วยตัดปัญหาลดความเครียด

3.6 บริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว ทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่าใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ครอบครัว และการพักผ่อน ลองสังเกตเพื่อนร่วมงานที่บริหารเวลาได้ดี และลองทำตามดู อาจช่วยในการบริหารเวลาของตนเองได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY