

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายใน ประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญคือ มีความสุขในการทำงานการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ใน โรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมนับได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เถลิงสาร, 2551)

ความรู้สึกรักมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรภายในองค์กร, พนักงาน, ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มความรักและความภักดีแก่องค์กร สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุ

และโรคจากการทำงานเป็นต้น (บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550 : 61) สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน (การศึกษานอกโรงเรียน. 2552)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพัน ทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น (รวมศิริ เมนะ โปธิ. 2550 : 32) นอกจากนี้บุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้นๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (รวมศิริ เมนะ โปธิ. 2550 : 34)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการศึกษาให้แก่นิสิตนักศึกษา ให้เป็นบุคคลที่พึงประสงค์แก่สังคม เป็นคนแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมดังปรัชญาของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2538 และต่อมาได้ยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีสภาประจํามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยฯ ปฏิบัติตามนโยบาย และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ วางระเบียบและออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ อนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร โดยมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุม และปฏิบัติตามที่ คณะกรรมการสภาประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดการดำเนินงาน ได้แบ่งงานออกเป็น 5 กอง 8 คณะ 7 สำนัก โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยงานบริหารสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานด้านวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุนและบริการ ในการทำงานของแต่ละหน่วยงานนั้น ย่อมมีความยากง่ายแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ บางครั้งในการทำงานกับคนหมู่มากก็ทำให้เกิดภาวะ

เครียดในการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุมาจากการทำงานหนักเกินไป การกดดันการทำงาน จากเจ้านาย หรือการกระทบกระทั่งจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานนั้นไม่มีความสุข ส่งผล ต่องานให้ล่าช้า หรือไม่มีคุณภาพ และย่อมเกิดผลกระทบทางลบต่อหน่วยงานตามมา ซึ่งปัญหา ที่เกิดขึ้นนั้นอาจแสดงออกมาในรูปของอัตราการลาออก การลาป่วย การมาทำงานสาย ลากิจ บ่อยครั้ง หรือการขาดงาน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงผลการปฏิบัติของตนเองและองค์กรอีกด้วย แต่หากเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความ รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปตาม เป้าหมาย นอกจากนี้ความสุขยังส่งผลให้เกิดความตื่นตัวในการทำงานทำให้งาน ไม่เครียดกับ การทำงาน ผลงานที่ออกมานั้นย่อมมีคุณภาพ ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน คือมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ และตั้งใจให้ผลงานที่ออกมาดีที่สุดใน เมื่อมีความสุขความตื่นตัวในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขนี้เอง เป็นปัจจัยปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมี บุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรต้องการ สร้างความสัมพันธ์ ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความ พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็น สมาชิกขององค์กร (Northcraft and Neale, 1990 : 465) บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง มัก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย (ภรณ์ มหามนต์. 2529 : 97)

ดังนั้นการสร้างความสุขในองค์กร ทำให้พนักงาน บุคลากรเกิดความสุขในการ ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ พัฒนาศักยภาพของ ตนรวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไป ใช้เป็น แนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการ ทำงานยิ่งขึ้น และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสุขภาวะบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, รายได้, ระยะเวลาในการทำงาน) ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยความรักในงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,011 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2555 : 9)

พนักงานจ้างชั่วคราว	จำนวน	12 คน
พนักงานจ้างประจำ	จำนวน	19 คน
พนักงานบรายได้	จำนวน	573 คน
พนักงานราชการ	จำนวน	47 คน
พนักงานบแผ่นดิน	จำนวน	182 คน
ข้าราชการ	จำนวน	178 คน
รวมจำนวน		1,011 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 287 คน
ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

ข้าราชการ	จำนวน	51	คน
พนักงานงบแผ่นดิน	จำนวน	52	คน
พนักงานรายได้	จำนวน	163	คน
พนักงานราชการ	จำนวน	13	คน
พนักงานจ้างประจำ	จำนวน	5	คน
พนักงานจ้างชั่วคราว	จำนวน	3	คน
รวมจำนวน		287	คน

3. ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ รวมนศิริ
เมนะ โพรธิ (2550 : 727) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ
ทำงานของบุคลากรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ประเภท
บุคลากร, รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

2. ปัจจัยผู้นำองค์กร

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. ปัจจัยความรักในงาน

5. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร

6. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม สำหรับความสุขในการ
ทำงานของพนักงานศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยรัตน์ อัง
คณา. 2549 : 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ
บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการ
ทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ,อายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา,ประเภทบุคลากร รายได้,ระยะเวลาในการทำงาน)
2. ปัจจัยผู้นาองค์กร
3. ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
4. ปัจจัยความรักในงาน
5. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร
6. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย (1) ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน (Arousal) (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Pleasure) (3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Self-validation)

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

6. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่าง พฤศจิกายน ถึง มกราคม พ.ศ.2556

ข้อตกลงเบื้องต้น

การกำหนดตัวแปรประเภทบุคลากรผู้วิจัยได้คำนึงถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพของบุคลากร โดยคำนึงถึงระดับความมั่นคงที่น้อยที่สุด ไปหามากที่สุด ซึ่งจะทำให้ระดับของตัวแปรนี้เป็นระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เป็นการจัดตัวแปรให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งระดับของประเภทบุคลากร ดังนี้ พนักงานจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย) พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) และ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งข้อมูลนี้ได้ใช้ช่วงของการศึกษา พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการปฏิบัติงานทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเบิกบานใจ,สบายใจ, ไม่กังวลใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ และสนุก ร่าเริง เป็นต้น

1.3 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ

2.1 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเอาใจใส่งาน และ ของผู้ได้บังคับบัญชา

2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน

2.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนได้ปฏิบัติ

2.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง สวัสดิการ และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กรนั้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในเรื่องใด

เรื่องหนึ่งมาจากการตัดสินใจของบุคคลคนนั่นเอง อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวของแต่ละคน ได้แก่ เพศ,อายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา,ประเภทบุคลากรรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

- 3.1 เพศ หมายถึง ลักษณะความแตกต่างทางร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน แบ่งออกเป็น 2เพศใหญ่ๆคือ เพศชาย กับ เพศหญิง ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา
- 3.2 อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่, เวลาชั่วชีวิต,ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง, ระยะเวลาที่กำหนดไว้
- 3.3 รายได้ หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน หรือประโยชน์ใดที่บุคคลใดได้รับ หรือพึงได้รับจากนายจ้างหรือบุคคลที่มารับบริการจากกิจการของนายจ้าง
- 3.4 การศึกษา หมายถึง การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะ ประกอบการงานอาชีพได้ ช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม
- 3.5 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางการสมรส เช่น โสด สมรส อย่างร้าง เป็นต้น
- 3.6 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ ข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างชั่วคราว ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถนำข้อมูล ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานต่อไป