



ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมที่มีจริยธรรม
ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
HAPPINESS IN WORK AND ETHICAL BEHAVIOR
OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
PHRA NAKHON PERSONNEL

นพ จ้างประเสริฐ
NAPOO JANGPRASERT

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



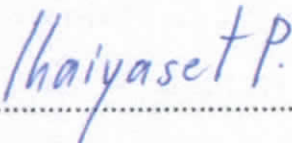
ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมที่มีจริยธรรม
ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
HAPPINESS IN WORK AND ETHICAL BEHAVIOR
OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
PHRA NAKHON PERSONNEL


นภ จ้างประเสริฐ
NAPOO JANGPRASERT


การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการณ์จริยธรรม
ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ นามสกุล นายณฐ์ จ้างประเสริฐ
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

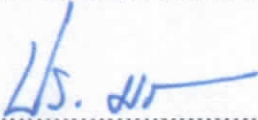

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรม ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ราชมนงคพระนคร
ชื่อผู้เขียน	นายณญ จ้างประเสริฐ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 303 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (ทางสังคมศาสตร์) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยส่วนใหญ่มีความสุข อยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้าน และโดยรวม
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับ มาก

3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน
ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ที่
ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ย
65.6 %



Independent Study Title	Happiness in Work and Ethical Behavior of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Personnel
Author	Mr. Napoo Jangprasert
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Management, Faculty of Business Administration
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this study were to study 1) personal factors affecting Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (RMUTP) personnel's happiness at work, 2) personal factors affecting the person's work ethics, and 3) relationship between the 's personnel happiness and ethical behavior at work. 303 samples were selected using the Taro Yamane method. A questionnaire was applied as the instrument used for data collection. Statistics used for social sciences included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The study indicated that

1. Personal factors were highly related to RMUTP personnel's happiness at work either in the individual aspect or in the overall.
2. Personal factors were highly related to RMUTP personnel's work ethics behavior either in the overall or in the individual aspect.
3. Happiness at work was related to RMUTP personnel's work ethics behavior and resulted in ethical behavior of the university personnel with an average of 65.6%.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณบิดามารดา สมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และส่งเสริม ด้านการศึกษาตลอดมาจนประสบความสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้จนสำเร็จการศึกษาและขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไข งานค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณมิตรสหายทั้งหลายที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุน ทั้งร่างกายแรงใจ จนนงานค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัย มา ณ ที่นี้ด้วย

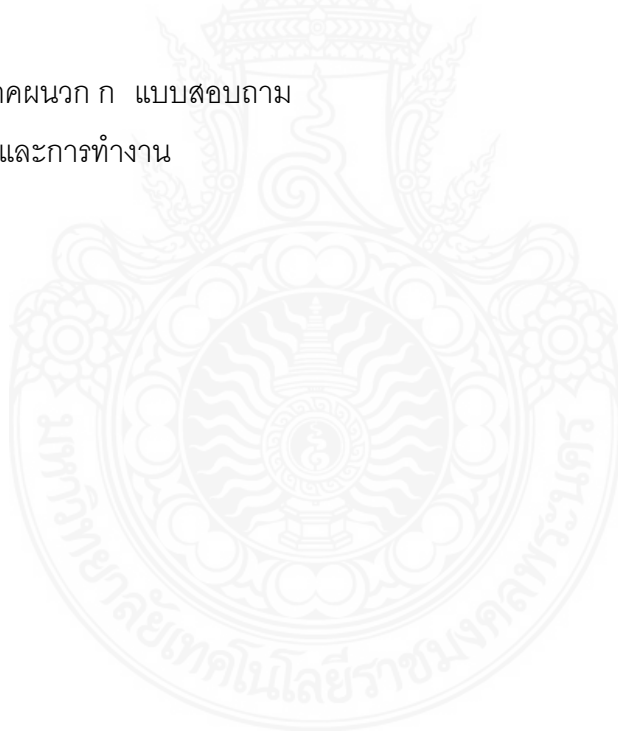
นภ จ้างประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีจริยธรรมในการทำงาน	30
2.3 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	43
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล	53
3.2 นิยามปฏิบัติการ	57
3.3 เครื่องมือที่ใช้	57
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4.2 ผลการศึกษา	62
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	119
5.2 การอภิปรายผล	126
5.3 ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	134
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	140



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ขนาดตัวอย่างที่สุ่มได้	55
3.2	มาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	58
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	62
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	62
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	63
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	64
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	64
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	67
4.8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง	67
4.9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	68
4.10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้	69
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายด้าน	70
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายด้าน	71
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยรวมและรายด้าน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน	73
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	74
4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายด้าน	75
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้าน	76
4.18	ค่าสถิติ t-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	77
4.19	ค่าสถิติ t-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	79
4.20	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามช่วงอายุ	80
4.21	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามช่วงอายุ	84
4.22	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ	85
4.23	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.24	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	89
4.25	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	92
4.26	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายงาน	93
4.27	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายงาน	95
4.28	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	96
4.29	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	100
4.30	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง	101
4.31	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.32	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	105
4.33	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	109
4.34	ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	110
4.35	ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	114
4.36	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	115
4.37	การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	115
4.38	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.39	การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	116
4.40	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	117
4.41	การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	117

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2.1	การวัดจริยธรรม	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ให้มีการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์ และสร้างความเป็นธรรมลด ความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วย พัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อม คุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาวะที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมี ชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนาน มากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาด ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ ก็ยังรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของ กลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White Collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มี มากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010: 116-117)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์การ ตั้งแต่ ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะว่าในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่หมดเวลาไปกับการทำงาน มี ปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมามีผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์การ (Spirituality Organization)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่ม พลังงานในร่างกาย โดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556) ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพในตัวบุคคลและองค์กรอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดน้อยถอยลง เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ มีผลประกอบการที่ดีเยี่ยม แต่ทว่าความสุขของบุคลากรกลับลดลงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาวอย่างแน่นอน (อภิชาติ ภูพานิช, 2551) ถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จประการหนึ่ง

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Jones and Callan, 2005) จากผลการศึกษาของ Gray (2007: 41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกาย โดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556) ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพในตัวบุคคลและองค์กรอีกด้วยในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดน้อยถอยลง เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ มีผลประกอบการที่ดีเยี่ยม แต่ทว่าความสุขของบุคลากรกลับลดลงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาวอย่างแน่นอน (อภิชาติ ภูพานิช, 2551) ถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จประการหนึ่ง

ดังนั้นความสุขของบุคคลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการแต่โดยหลักๆแล้วก็ไม่พ้นปัจจัย 4 ที่ประกอบด้วยอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และ การยอมรับจากองค์กร และเงินเดือนที่จะต้องนำมาซื้อหาปัจจัย 4 ซึ่งในปัจจุบันเงินเดือนกับการยอมรับจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสุขของบุคคลหนึ่ง เมื่อบุคคลได้รับความสุขในการใช้ชีวิตก็ย่อมมีกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีการแข่งขันสูงขึ้น ค่านิยมบางอย่างถูกลดความสำคัญลง การพัฒนาสังคมให้ความสำคัญแก่การพัฒนาวัตถุมากกว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคม การละเลยศีลธรรมมากขึ้นในทุกสาขาอาชีพ จากเดิมที่สังคมเคยยกย่องคนที่มีคุณธรรมในจิตใจก็เปลี่ยนไปหันมายกย่องคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ คนในสังคมมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น เอาัดเอาเปรียบกันมากขึ้น การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากจะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งวิชาชีพได้ ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมในบุคคลมีผลร้ายต่อทั้งตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพอีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวที่ว่า เราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดีด้วยบุคคลนั้นๆ มีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี (อมรา เล็กเริงสิน, 2542) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักประเพณีปฏิบัติที่ดีงามของคนในสังคม หากคนในสังคมประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีและถูกต้อง ก็จะทำให้สังคมเกิดความสงบสุข ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อคนในสังคมใน

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

เมื่อมนุษย์มีความสุขในการใช้ชีวิตตามที่ควรมีจะทำให้ลดพฤติกรรมที่มีความเห็นแก่ตัว ก่อให้เกิดพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการใช้ชีวิตหรือพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องคิดหาหนทางเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวในทางที่มิชอบหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมความเห็นแก่ตัวในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยคือ ความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นก็เสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553) ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขก็ส่งผลทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี และมีพฤติกรรมในการมีจริยธรรม ทำให้การทำงานในงานองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับบุคคลที่ทำงานในองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐล้วนต้องการที่จะมีความสุขในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น ในองค์กรภาครัฐบุคคลที่ทำงานด้วยความสุขย่อมทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพทั้งแก่ตนเอง ที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในวงกว้าง อันรวมไปถึงผลที่จะได้รับในระดับชาติอีกด้วย โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้านการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งในระดับมหาวิทยาลัยนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานนั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยเช่นกัน

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาบุคลากรทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 1,262 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ 560 คน สายสนับสนุน 702 คน (ค้นข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2559) จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นการคงอยู่ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยด้านประชากรที่ส่งผลต่อความสุข ปัจจัย

ด้านประชากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน และความสุขส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.3.3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 1,264 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ 560 คน สายสนับสนุน 702 คน (กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2559)

1.4.2 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงเดือน มิถุนายน 2560 ใช้ระยะเวลารวม 30 วัน เพื่อที่จะได้ข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ให้เกิดข้อสรุปต่อไป

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.3.1 ตัวแปรต้น หรืออิสระ ได้แก่

- ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- แปรด้านความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรักในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

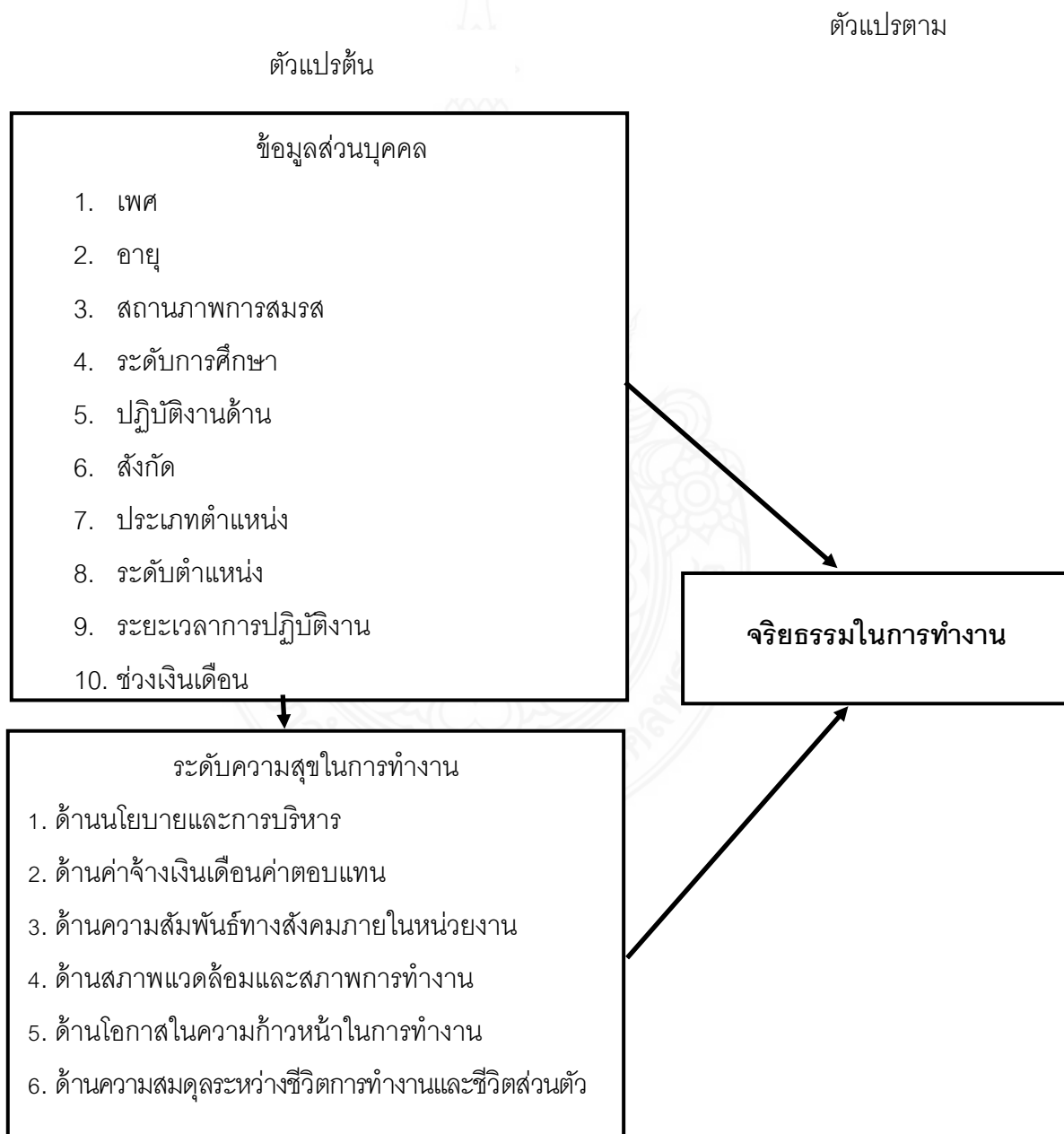
1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงเลือกทฤษฎีของ Richard E. Walton (1974) ซึ่งการศึกษาทฤษฎีนี้ได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในส่วนของคุณภาพในการทำงาน และ

เลือกศึกษาแนวความคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) เพื่อประยุกต์เป็นแนวคิดในการศึกษา ความสุขในการทำงาน และเลือกศึกษาแนวคิดของศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน(http://www.baanjommyut.com/library_2/ethics/06.html) ต้นไม้จริยธรรม เพื่อนำมาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์จริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ทำให้ทราบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
5. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นแนวทางในการทำวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ศึกษาได้แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประกอบกับการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลในการทำงาน มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานก่อให้เกิดการแสดงอารมณ์ในทางบวกเช่นความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีบุคคลที่

ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อ งานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือ องค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์(Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของ บุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคัม การทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดี กับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากร ต่าง ๆ ที่ได้ร่วมงาน และรู้สึกเป็นสุข ในการอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งมีความรักและปรารถนาดี ต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และมีความผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน ทำให้ตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะเป็นส่วน หนึ่งขององค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินที่จะได้ทำงาน และทำงานด้วยความ เต็มใจรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานก็จะมีคามภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้ สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความ ภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้ องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความ เชื้อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึง ความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้ รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนือง จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว,

2551, หน้า 45) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจ อยากรที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 42) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจโดยความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีอิสระคือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำ ของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่า ควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener, E (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมา ซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุผลผลเข้าใจ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข ทฤษฎีความต้องการของบุคคลมีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีที่นำมากล่าวนี้มี 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์
2. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์

3. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967)

1.1 บุคคลย่อมต้องมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence-relatedness Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความต้องการที่มีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมากมาย

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์ (Murray, 1938) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

3.4 ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1940) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ

4.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

4.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

ความต้องการของบุคคลต้องได้รับการตอบสนอง

จากงานวิจัยแสดงว่าความต้องการของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดความสำคัญลง (Porter, 1961) กล่าวคือความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองน้อย ก็กลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในขณะเดียวกันความต้องการที่สำคัญที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดความสำคัญลง อย่างน้อยชั่วขณะหนึ่ง แต่มีข้อยกเว้นเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) ซึ่งดูเหมือนว่ายิ่งได้รับการตอบสนองก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น ความต้องการนี้แตกต่างจากความต้องการอื่น ปรากฏความสำคัญตลอดเวลา (Alderfer, 1972) การไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับในระดับต่ำ

ความต้องการในระดับพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ เงิน สามารถได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก ส่วนความต้องการในระดับจิตใจและสังคม มักต้องได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายใน ผลที่ได้รับจากปัจจัยต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการหลายชนิดในเวลาเดียวกันได้ ตัวอย่างนี้ ได้แก่ ผลตอบแทนสามารถตอบสนองความต้องการชีวิต และความต้องการความปลอดภัยรวมทั้งความต้องการความยกย่องนับถือจากผู้อื่น เพราะว่าผลตอบแทนในรูปของเงินตรา สามารถซื้อและจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนสูง ก็แสดงฐานะที่สูงของสังคมด้วย หากบุคคลต้องการ

ตอบสนองความต้องการมีชีวิต ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการยกย่องนับถือ ผลตอบแทนก็มีความสำคัญสำหรับเขา (Porter & Lawler, 1968)

จากงานวิจัยหลายชิ้น (Porter & Lawler, 1968, Dubin, 1956) ได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญของการพื้นฐานมากกว่าผู้จัดการ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความสำคัญสำหรับพนักงานทุกระดับ และมีความสำคัญมากขึ้นในพนักงานระดับสูง แต่อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยแสดงว่าบุคคลเกิดความลำบากใจที่จะตอบว่าความต้องการในเรื่องใดสำคัญที่สุด

นอกจากนี้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงก็มักจะเน้นความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Porter, 1961) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคคลเหล่านี้ไม่เคยประสบกับปัญหาความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานของชีวิตมาก่อน จึงไม่ได้คำนึงถึงในเรื่องความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การศึกษาความต้องการของบุคคล ก็เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ความต้องการอาจแบ่งเป็นความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการที่ควรได้รับการตอบสนอง ก่อนไปสู่ความต้องการในระดับสูง อย่างไรก็ตามความต้องการต้องได้รับการตอบสนอง จึงจะลดลง อย่างน้อยก็ชั่วคราวหนึ่ง ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคล ทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหนึ่ง อาจไม่ใช่ความสำคัญของอีกคนหนึ่งก็เป็นได้ ด้วยเหตุนี้ องค์การจึงควรพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อให้การตอบสนองได้ถูกต้อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543)

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานมานาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิด ความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับ ความทะเยอทะยาน ความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานเด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมานานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะ งาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า งานที่ต้องทำ ในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่น ด้วย

6. เซอร์วิญญา ปัญหาเรื่องเซอร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอร์วิญญากับความ พึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มี เซอร์วิญญาในระดับสูง แต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ทำทนาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจาก งานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่

มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทยายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากบุคลิกภาพ ซึ่งเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะเกิดภาวะเครียดและภาวะความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลางาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 124-125)

ความสุขในการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการบริหารองค์กร ที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข ซึ่งพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 825) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบาย ความสำคัญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็ยังเป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 25-27)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้นิยามของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชมหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก (Diener, 2003 ; อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2542 : 26) ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2542 : 11) ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 33) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 1) ความเร้าอารมณ์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของ

บุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990 :193 - 210) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งสนองตอบจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาดี ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการระดมความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน (Manion, 2003 :652 - 655) อยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเต็มใจทำงาน บรรเทาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี, 2553 : 15) จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานนั้น ไม่มีสูตรความสำเร็จ แต่สิ่งที่ต้องมีคือการมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจะมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า ดังนั้น การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภูมิใจ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547 : 23) ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (Diener, 2003 ; อ่างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 26) จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้

อย่างไรก็ตามจากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในการทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงก้าวหน้า

มีโอกาสในการได้รับพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในชีวิตการทำงาน อาทิ การทำงานที่มีความท้าทาย สนุกสนาน มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าคนมีความสุข ก็ย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข แต่มนุษย์เรามีความหลากหลายของอารมณ์ หลากหลายของความคิด และมีหลากหลายของบทบาทในสังคม องค์กรจึงต้องเรียนรู้คนในองค์กร ต้องศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุข จึงอาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

ประโยชน์ต่อองค์กร

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลผลิตภาพในงานดีขึ้นเนื่องจากคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ทำให้ผลผลิตภาพสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือการมีความสุขและชอบในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีพลังมากกว่า คนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน มักจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีหากมีความเชื่อว่าทำได้ มันก็จะเป็นจริงตามนั้นและจะสามารถทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ มักจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เพราะเมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็ก ๆ ก็กลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่น ซึ่งมักจะเป็นสิ่งแรก แต่ถ้าคนมีความสุขในการทำงานก็มักจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา โดยคนที่มีสุขมักมีความวิตกกังวล

น้อยในการทำงานที่ผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความรับผิดชอบและยอมรับ เมื่อเกิดความผิดพลาดนั้นได้ ความผิดพลาดนั้นก็จะเป็นการเรียนรู้และพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดนั้น อีกทั้งคนที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีกว่าคนที่ไม่มีความสุข เนื่องจากคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง ใช้สัญชาตญาณความอยู่รอดตัดสินใจ โดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจ จะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข จะมีการตัดสินใจที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด คนที่มีความสุขในการทำงานจึงเป็นคนที่ทำงาน ได้ผลิตผลมากกว่า ในขณะที่เดียวกัน เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่ยังเป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น ซึ่งถ้าผลิตภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น ทำให้รู้สึกดี มีการยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร และยังทำให้การสื่อสารดีขึ้นด้วย ส่งผลให้สามารถทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงานนั้น ๆ ส่งผลให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ เพราะคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดี ด้วยความสุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้ ก็สามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวก็จะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรเช่นกัน ทำให้ผู้คนรู้สึกดี สามารถดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการได้ การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขจะมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่าคนที่ไม่มีความสุข

ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน โดยการมีความสุขในการทำงานจะทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาที่จะออกน้อย ทำให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคลากรจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน โดยองค์กรที่มีความสุขสามารถทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคมได้ การที่ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น เป็นสิ่งที่ดึงดูดสำหรับบุคคลที่มีความสามารถ และนอกจากนี้ การมีความสุขในการทำงานยังเป็นการส่งเสริมการบังคับบัญชาอีกด้วย เพราะคนที่มีความสุขจะไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่ การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถเพิ่มความสนใจในการทำงานได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งการมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งดีให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความแตกต่าง

จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมาย โดยความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่ที่มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย อีกทั้งความสุขในการทำงานยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการรับรู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กรต่อไป

เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน

ความสุข คือสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันกันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการออกกำลังกายต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งเป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ทั้งการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การได้พัฒนาใฝ่หาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข ซึ่งหากข้าราชการมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้วก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2551 : 18)

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนองค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จึงได้ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนาแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และน่าเชื่อถือ โดย HAPPINOMETER ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือในระยะแรก HAPPINOMETER เป็นแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคลที่ต่อยอดจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self Assessment : SAS) ซึ่งแบบสำรวจนี้ต่อยอดการพัฒนาจากเครื่องมือวัด “คุณภาพชีวิตคนทำงาน” ที่สร้างขึ้นโดย “โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” ปี 2521 ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ “โครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ : การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ” ปี 2552 ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งทั้ง 2 โครงการดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เพราะฉะนั้น HAPPINOMETER จึงประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่พัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตลอดจนคนทำงานในภาครัฐบาล ดังนั้นตัวชี้วัดทั้งหมดจึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานทั้งในสถานประกอบการทั้งสองภาค และภาครัฐบาลมากที่สุด ซึ่งตัวชี้วัดความสุข HAPPINOMETER นั้น เป็นการศึกษาที่มีความตรงตามเนื้อหา เนื่องจากมีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 9 ครั้ง อีกทั้งยังมีความตรงตามโครงสร้าง เห็นได้จากการวิเคราะห์ด้วยหลักการวิเคราะห์ปัจจัย (factor Analysis) (ยกเว้นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าเป็นต้องมีข้อนี้ จึงไม่คำนึงถึง ค่า Factor

Loading) และมีความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ด้วย โดยมีการพิจารณาจากเกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ที่จำแนกตามองค์ประกอบหลัก เพราะฉะนั้น HAPPINOMETER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่น่าเชื่อถือ ที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ตลอดจนผ่านการ วิเคราะห์จากกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานทั้งใน ภาครัฐบาลและภาคเอกชนที่เป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาคบริการ จึงทำให้ HAPPINOMETER มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 73-74)

HAPPINOMETER ได้จัดมิติให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 8 มิติ โดยมิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของ คนทำงานกับองค์กร (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 30-33) ซึ่งมีความสุข 9 มิติ ของ HAPPINOMETER มีรายละเอียดดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามา ได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้นมีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรม การออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตการ ทำงานที่รีบเร่งและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักรัก ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น

ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานจะลดลง ท้ายที่สุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร ทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนการทำงาน หากองค์กรมีมาตรฐานในการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนในเวลาพักก็จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานได้

3. น้ำใจดี (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดความยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่รีบเร่งและการแข่งขันกันของคนทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลาและช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตก็เปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

5. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์กรกับครอบครัวคนทำงาน จะเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น

6. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบและเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้นั้น คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและยังเป็นการช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอาชีพในการทำงานนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการ

ทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมทุกวันนี้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแต่อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สถานศึกษา และสื่อต่าง ๆ ขององค์กร ผูกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปัญหาหนี้สิน เป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่ เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสการเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินก็จะมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่งลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมจึงมีแต่การแข่งขันแย่งชิงกัน ครอบครัวยุคใหม่ขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อเอาเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งๆ ที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้ ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคน เพราะคนในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้การดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และรณรงค์การออม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน

9. การงานดี (Happy Work Life) การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

คุณประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ เป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 80) อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุข และคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกรร ขลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2554 : ออนไลน์)

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจรรยาบรรณในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีด้านจรรยาบรรณ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจจุบัน (2520, น.3) กล่าวว่า จรรยาบรรณหมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่ง ใน 2 ประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่งคือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็น

การกระทำที่สังคมโทษหรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือผู้ที่มีลักษณะพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

นภาพร ชันธนา และ ศานิต ด้านคมสถิต (2547, น.1) ให้ความหมายจริยธรรมไว้ว่าเป็นปรัชญาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเน้นการพิจารณาความถูกต้องเป็นสำคัญ การตัดสินใจทางจริยธรรมแตกต่างจากการตัดสินใจตามปกติ ตรงที่กฎกติกาปกติไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาได้และเป็นการตัดสินใจที่ต้องชั่งน้ำหนักระหว่างค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งผู้ตัดสินใจต้องใช้วิจารณญาณอย่างมาก

พิภพ วงษ์เงิน (2546, น. 4-5) แบ่งจริยธรรมไว้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ จริยธรรมภายนอก คือ จริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น ความมีวินัย ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา กับจริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลและสภาวะของจิต เช่น ความสันโดษ ความเคารพตนเอง ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์

สำหรับองค์ประกอบจริยธรรม (Moral Elements) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าองค์ประกอบขาดกฎเกณฑ์ แต่ละคนต่างทำอะไรได้ตามอำเภอใจ ไม่มีผู้นำ ไม่มีระเบียบแบบแผนให้ยึดถือ จะเกิดการละเมิดสิทธิหน้าที่ เกิดความเดือดร้อนระส่ำระสายของคนในสังคม 2) สังคม (Society) การรวมกลุ่มกัน ประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ก่อให้เกิดความเรียบร้อย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม และ 3) อิสระเสรี (Autonomy) บุคคลผู้สำนึกในมโนธรรมและมีประสบการณ์ชีวิต ย่อมจะมีความสุขที่จะอยู่ในระเบียบวินัย เมื่อได้รับการขัดเกลาแล้ว สามารถปกครองตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมที่ได้ทำการศึกษา จริยธรรม หมายถึง เครื่องกำหนดหลักปฏิบัติสิ่งดีงามในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกทุกคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย

สำหรับแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย สำหรับการศึกษาคำนี้ผู้ศึกษาใช้แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget) และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ คอลเบอร์ก (Kohlberg) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget) เน้นความสำคัญของสติปัญญาที่มีส่วนต่อการที่เด็กจะมีจริยธรรมมากหรือน้อย เมื่อวัยเด็กความสามารถในการใช้สติปัญญาน้อย จิตสำนึกมีในระดับต่ำ จึงส่งผลต่อการมีจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ หากแต่เมื่อเด็กมีอายุที่มากขึ้นส่งผลต่อสติปัญญาที่เพิ่มพูนสูงขึ้น เด็กจะเข้าใจจริยธรรมได้ดีขึ้น และมีระดับจริยธรรมสูงขึ้น พัฒนาการของความรู้ที่ได้รับจนก่อให้เกิดเป็นจริยธรรมเริ่มพัฒนาจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม โดยแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมไว้ 4 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นก่อนมีจริยธรรม (Pre-moral Stage)

ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 4 ปี เด็กในวัยนี้ต้องการได้รับการตอบสนองเพื่อตนเองเพียงเท่านั้น ยังไม่มีการคำนึงถึงบุคคลอื่น ระยะนี้จึงถือว่าเป็นระยะที่เด็กยังไม่มีจริยธรรม

2. ขั้นรู้ความหมายของจริยธรรม (Moral Realism)

ช่วงอายุ 5-7 ปี เด็กเริ่มปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้ใหญ่เป็นหลัก และยึดถือคำสั่งเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองถูกลงโทษ ไม่คำนึงเจตนาของผู้อื่นว่าการกระทำพฤติกรรมด้วยเจตนาใด โดยแสดงออกและโต้ตอบกลับแบบตรงไปตรงมา

3. ขั้นระยะช่วงต่อระหว่างขั้นที่ 2 และขั้นที่ 4 (Transitional Stage)

ช่วงอายุ 7-9 ปี เด็กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนมากขึ้น รับรู้ว่าการกระทำความผิดต้องได้รับโทษ

4. ขั้นยึดหลักแห่งตน (Autonomous Moral Thinking)

ช่วงอายุ 10 ปีขึ้นไป เด็กเริ่มมีความคิดและเหตุผลเป็นของตนเอง ยึดหลักแห่งตน ความเสมอภาค รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่ม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ โคลเบอร์ก (Kohlberg) มีความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกับทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget) หากแต่มีความคิดเห็นแตกต่างในเรื่องช่วงอายุของเด็ก ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ โคลเบอร์ก (Kohlberg) จึงได้แบ่งขั้นของพัฒนาการจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ ระดับละ 2 ขั้น แต่ละขั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกของอายุและสติปัญญา ขั้นที่สูงกว่าแสดงถึงความเข้าใจและการมีจริยธรรมที่เหนือกว่า

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre Conventional Level)

1.1 ชั้นเชื่อฟังและหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

ช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กเชื่อฟังคำสั่งและทำตามความต้องการของผู้ใหญ่ เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ยึดความต้องการของตนเองเป็นหลัก ตัดสินพฤติกรรมที่การแสดงออกหรือผลที่เกิดขึ้นมากกว่าการพิจารณาเจตนาของผู้กระทำ

1.2 ชั้นแสวงหารางวัล

ช่วงอายุ 7-10 ปี เด็กเลือกกระทำพฤติกรรมแต่เฉพาะเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของตนเองเท่านั้น คำนึงถึงความพอใจของตนเองเป็นหลัก แต่จะเริ่มเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของคนอื่นว่ามีความต้องการและความสนใจเช่นกันกับตนเอง

2. ระดับกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

2.1 ชั้นปฏิบัติตามที่คนอื่นเห็นชอบ

ช่วงอายุ 10-13 ปี เด็กชอบกระทำตามคำชักจูงของเพื่อนและผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเองน้อย ที่เป็นเช่นนี้เพื่อจะได้เป็นคนดีในทัศนะของตนเองและผู้อื่น เริ่มตระหนักในข้อตกลงร่วมกันของกลุ่ม แต่ยังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์สังคมอย่างเป็นระบบ

2.2 ชั้นปฏิบัติตามหน้าที่ทางสังคม

ช่วงอายุ 13-16 ปี เด็กถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยึดถือกฎเกณฑ์สังคมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ยึดถือตามระบบสังคมที่ได้กำหนดบทบาทและกฎเกณฑ์ไว้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในฐานะเป็นผู้อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ของสังคม เพื่อให้สังคมโดยรวมดำเนินไปด้วยดี

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคมหรือยึดหลักการ (Post Conventional Level)

3.1 ชั้นปฏิบัติตามค่านิยมสัญญา

ช่วงอายุ 16 ปีขึ้นไป เด็กจะสามารถควบคุมและบังคับใจตนเองได้ มุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อตนเอง มีสัจจะและอุดมการณ์ที่แน่นอน

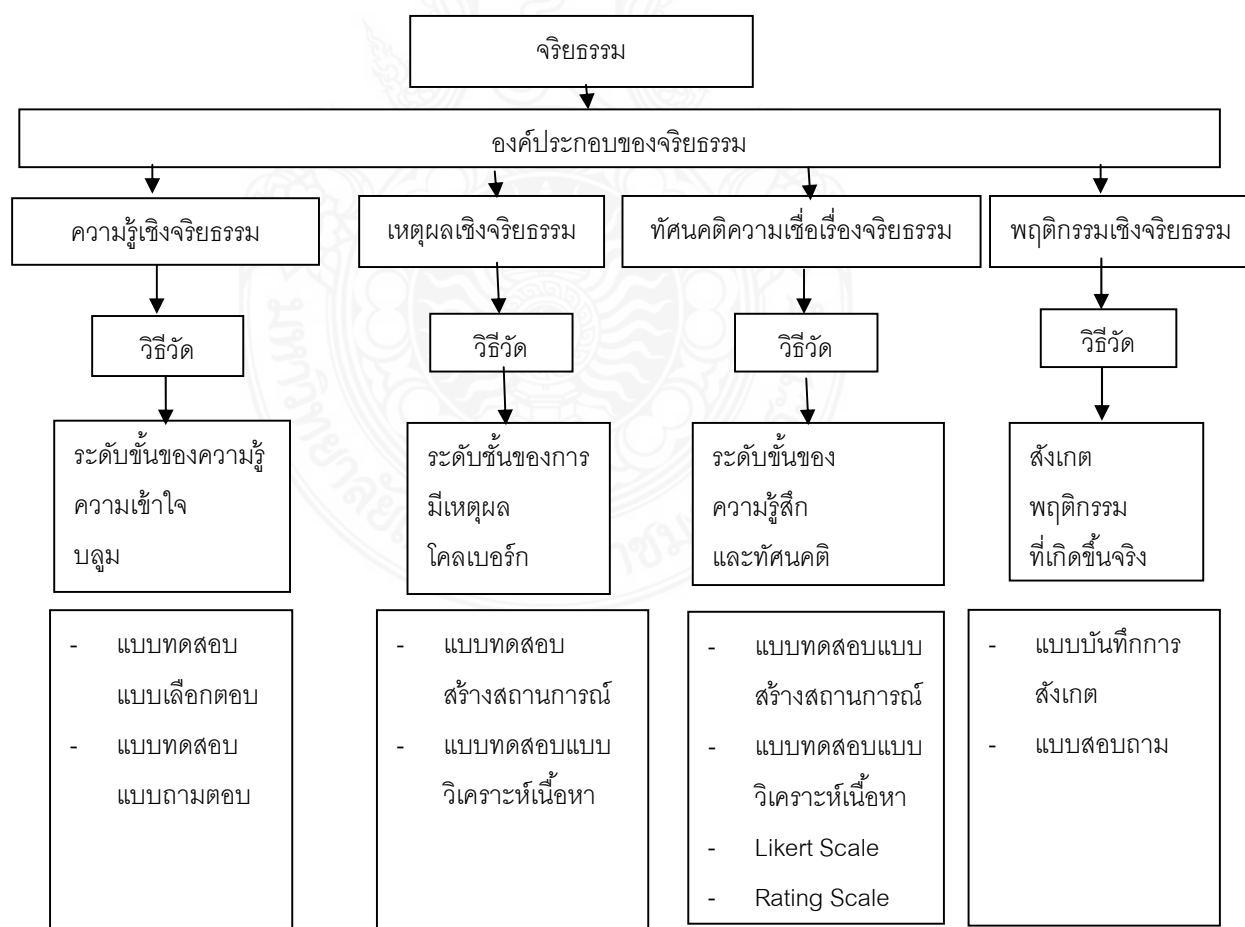
3.2 ชั้นปฏิบัติตามจิตสำนึกสากล

ช่วงวัยผู้ใหญ่ จะยึดถือและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่คนในสังคมยอมรับว่าดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและมีความละเอียดใจเมื่อกระทำผิด

โคลเบอร์ก (Kohlberg) ศึกษาจริยธรรมของบุคคลโดยใช้การสร้างปัญหาจากสถานการณ์ให้บุคคลเลือกตอบว่าในแต่ละสถานการณ์ผู้ตอบจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตน หรือจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมและสังคม โดยเรียกลักษณะการเลือกตอบดังกล่าวนี้ว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

การวัดจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการศึกษารั้วนี้ เพราะจริยธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้น การแปรนามธรรมให้เป็นรูปธรรม หรือการวัดพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นอย่างไร ให้ผลการวัดมีระดับและเกณฑ์ในการวัดที่เหมาะสม จะต้องรู้ว่า จะวัดและประเมินอะไร วัดแค่ไหน วัดอย่างไร ให้เครื่องมืออะไรวัด จึงจะทำให้ผลการวัดเชื่อถือได้ ดังนั้น การวัดจริยธรรมต้องครอบคลุมพฤติกรรมซึ่งมีรูปแบบการวัด (กองวิชาการ สปช.กระทรวงศึกษาธิการ, 2539, อ้างถึงใน โชคดี จันทวงศ์, 2544, น.49)

ภาพที่ 2.1 การวัดจริยธรรม



จริยธรรมในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (253ค, น. 51, อ้างถึงใน โชคดี จันทวงศ์, 2544, น. 55) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า เป็นความเชื่อของชาวตะวันตกที่มีต่องาน ที่เห็นว่างานคือความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ดังนั้น พวกเขาจึงต้องสร้างนิสัยรักงาน สู้งานขึ้น โดยอาศัยความอดทน เพียรพยายามและมีความสันโดษเป็นหลัก

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, น. 117) อธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึง การทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน และเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษของผลงานนั้น และจริยธรรมในการทำงานนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนา 4 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมของพลเมืองดีมีศีลธรรมจรรยา

โชคดี จันทวงศ์ (2544, น. 56) อธิบายว่า จริยธรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับค่านิยมทัศนคติ พฤติกรรมที่ถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการทำงาน ดังนั้น จริยธรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน กำหนดเป็นมาตรฐานพฤติกรรมสำหรับการทำงานและนำมาปฏิบัติกันโดยทั่วไปในการทำงาน

พิภพ วังเงิน (2546, น. 215-217) กล่าวถึง จรรยาบรรณวิชาชีพ ว่าหมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละวิชาชีพกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกและวงการวิชาชีพนั้น ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ พร้อมทั้งนี้ได้ อธิบายความสำคัญของจรรยาบรรณ ไว้ดังนี้

1. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ให้เป็นอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

2. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาความคดโกง ข้อฉล การเอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ความมั่งงาย ลำเอียงเข้าข้างพวกพ้อง ความใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ

3. ช่วยควบคุมมาตรฐาน ประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการผลิต การค้าและการประกอบอาชีพนั้น ๆ

4. ช่วยส่งเสริมมาตรฐาน ปริมาณและคุณภาพที่ดี มีคุณค่า และเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ

5. ช่วยควบคุมจริยธรรม คุณธรรม มารยาทของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบการ อาทิต่าง ความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตากรุณา ความกตัญญูกตเวที

6. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้มีจรรยาบรรณ เน้นให้เห็นภาพลักษณ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

สภาวิศวกร (2543) กำหนดข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2543 ตามพระราชบัญญัติสภาวิศวกร พ.ศ. 2542 โดยได้กำหนดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม 15 ประการ ดังนี้

1. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
2. ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับทำอย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ
3. ต้องประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
4. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบธรรม หรือใช้อิทธิพล หรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับหรือไม่ได้รับงาน
5. ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อย่างใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ จากผู้รับเหมาหรือบุคคลใดซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่กับผู้ว่าจ้าง
6. ไม่โฆษณาหรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณาซึ่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความเป็นจริง
7. ไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความสามารถที่ตนเองจะกระทำได้
8. ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับทำโดยไม่มีเหตุอันสมควร
9. ไม่ลงลายมือชื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมในงานที่ตนเองไม่ได้รับทำ ตรวจสอบหรือควบคุมด้วยตนเอง
10. ไม่เปิดเผยความลับของงานที่ได้รับทำ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง
11. ไม่แย่งงานจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

12. ไม่รับทำงานหรือตรวจสอบงานขึ้นเดียวกันกับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น ทำอยู่ เว้นแต่เป็นการทำงานหรือตรวจสอบตามหน้าที่ หรือแจ้งให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว

13. ไม่รับดำเนินงานขึ้นเดียวกันให้แก่ผู้ว่าจ้างรายอื่นเพื่อการแข่งขันราคา เว้นแต่ได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายแรกทราบล่วงหน้าเป็นลักษณะอักษร หรือได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้างรายแรก และได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว

14. ไม่ใช้หรือคัดลอกแบบ รูป แผนผัง หรือเอกสาร ที่เกี่ยวกับงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้น

15. ไม่กระทำการใด ๆ โดยจงใจให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงหรืองานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีจริยธรรมของวิศวกร สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กำหนดจรรยาบรรณวิศวกร 8 ประการ ดังนี้

1. วิศวกรต้องรับผิดชอบและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม

2. วิศวกรต้องใช้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการ ตามที่ตนทราบอย่างถ่องแท้แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง

3. วิศวกรต้องดำรงและส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพวิศวกรรม

4. วิศวกรต้องปฏิบัติงานเฉพาะที่ตนมีความรู้ความสามารถเท่านั้น

5. วิศวกรต้องสร้างชื่อเสียงในวิชาชีพจากคุณค่าของงาน และต้องไม่แข่งขันกันอย่างไม่ยุติธรรม

6. วิศวกรต้องรับผิดชอบต่องานและผลงานในวิชาชีพของตน

7. วิศวกรต้องใช้ความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างซื่อตรง เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า ซึ่งตนปฏิบัติงานให้เสมือนเป็นตัวแทนที่ซื่อตรงหรือเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ

8. วิศวกรพึงพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพของตนตลอดเวลาที่ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรม และให้ความสำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ วิศวกรในความดูแลของตนอย่างจริงจัง

สำหรับ บมจ.สหวิริยาสีลอินดัสตรี (2545, น. 12) ได้กำหนดจริยธรรมสำหรับพนักงานของ องค์การ เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกอันดีงามในการประพฤติปฏิบัติตนไว้เช่นกัน โดยกำหนดจริยธรรม พนักงานสำหรับการทำงานพร้อมหลักประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำจริยธรรมนี้มาเป็น แนวทางในการศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของวิศวกร บมจ.สหวิริยาสีลอินดัสตรี เพราะมี เนื้อหาครอบคลุมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร และการประพฤติปฏิบัติตนในฐานะพนักงานองค์กร

จริยธรรมพนักงาน บมจ.สหวิริยาสีลอินดัสตรี 11 ประการ ดังนี้

1. ความยึดมั่นในเกียรติภูมิของสถาบัน ร่วมใจกันเสริมสร้างและจรรโลงไว้ซึ่งเกียรติภูมิของ องค์การ ด้วยการมีทัศนคติและเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แสดงออกด้วยความซื่อสัตย์และภูมิใจ ปกป้องและรักษาเกียรติภูมิขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อ สาธารณชน

2. ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่อำิสสินจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และไม่ใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว เครือญาติ หรือบุคคลใด ๆ

3. ความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความขยันหมั่นเพียรตั้งใจและเอา ใจใส่ อุทิศตนให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร

4. ความมีระเบียบวินัย ประพฤติและปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อปฏิบัติ และ ประเพณีอันดีงามขององค์กร ตลอดจนศึกษาและทำความเข้าใจในนโยบายระเบียบคำสั่งข้อปฏิบัติ ให้ชัดเจนเพื่อจะถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

5. การรักษาความลับ รักษาข้อมูลขององค์กรไว้เป็นความลับโดยไม่เปิดเผยข้อมูลหรือ ข่าวสารที่ยังไม่ควรเปิดเผย ไม่ใช้ข้อมูลขององค์กรเพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น และไม่ ให้ ข่าวสารหรือข้อมูลใด ๆ ที่ผู้มีอำนาจยังไม่ได้อนุมัติ เว้นแต่เป็นข้อมูลที่สื่อสารกันในการดำเนินงาน ตามปกติ หรือเป็นข้อมูลที่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณชนแล้ว

6. การใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กร ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูง ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ต้องทำนุบำรุงรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้อยู่ในสภาพดี เพื่อประโยชน์ในการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7. การขัดผลประโยชน์ขององค์กร ไม่พึงกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือทำให้องค์กรเสียผลประโยชน์ หรือได้ประโยชน์น้อยกว่าที่ควร หรือเป็นการแบ่งผลประโยชน์จากองค์กร เช่น

7.1 ดำเนินธุรกิจหรือประกอบการใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันโดยตรงหรือโดยอ้อมกับองค์กร

7.2 ดำเนินการหรือประกอบการใด ๆ เพื่อขายสินค้าและบริการให้กับองค์กร หรือรับเหมางานขององค์กร หรือเป็นตัวแทนให้ หรือปฏิบัติงานให้ผู้ขายสินค้าและบริการ หรือผู้รับเหมาในการทำธุรกิจกับองค์กร

7.3 มีผลประโยชน์ทางการเงิน ทั้งการมีหุ้นหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนของธุรกิจที่แข่งขันกับองค์กร หรือผู้เกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ เช่น ลูกค้า ผู้แทนจำหน่าย ผู้รับเหมา ผู้ขายสินค้าหรือบริการ ฯลฯ โดยผลประโยชน์ที่มีนั้นอยู่ในระดับที่พนักงานอาจกระทำการหรือละเว้นการกระทำที่ควรตามหน้าที่ที่มีอยู่กับองค์กร

8. การรับของขวัญ ละเว้นการรับของขวัญและหรือของกำนัลในโอกาสตามประเพณีนิยมหรือในโอกาสอื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย จากผู้ทำธุรกิจกับองค์กร หรือจากผู้อื่น ซึ่งอาจได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าของขวัญนั้นมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

9. การประพฤติปฏิบัติตน ประพฤติตนให้เหมาะสมกับที่เป็นพนักงานองค์กร ทั้งทางด้านกิริยา มารยาท การแต่งกาย บุคลิกและการวางตัว ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งต่อตนเองและองค์กร รวมทั้งหมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ นำมาช่วยพัฒนางานของตนเองและขององค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

10. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

พนักงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

พนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาพึงเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยระเบียบและข้อปฏิบัติขององค์กร ไม่แสดงความก้าวร้าวกระด้างกระเดื่อง หรือกระทำตนเป็นปรปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติและรู้จักกาลเทศะ

11. การใช้สิทธิทางสังคมและการเมือง พนักงานมีเสรีภาพที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมได้ แต่พึงหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ อันเป็นการไม่ถูกต้อง ขัดกับกฎหมายหรือศีลธรรม ทำให้สังคมไม่สงบสุข และพึงรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งตนให้เป็นที่ยอมรับตามควรแก่สถานะในสังคมและชุมชน ที่องค์กรตั้งอยู่ พนักงานพึงมีเสรีภาพในการใช้สิทธิทางการเมือง เช่น ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง ฯลฯ แต่ไม่พึงกระทำการใด ๆ อันอาจจะทำให้เข้าใจได้ว่าองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องหรือฝักใฝ่ในพรรคการเมืองนั้น

จากแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมในการทำงานที่ได้ทำการศึกษาในการศึกษาคั้งนี้ จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ดีงาม ซึ่งเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติกันโดยทั่วไป ประกอบด้วยจริยธรรมย่อย 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีวินัย ด้านการประพฤติปฏิบัติตน และด้านการใช้สิทธิทางสังคมและการเมือง

ความผูกพันต่อองค์กร

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, น. 14) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542 น. 15) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้ง

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

สุทธิพงษ์ เขียมศิริ (2547, น. 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น. 11) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18, อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, น. 13) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรในรูปความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์กร

Baron and Greenberg (1990, pp. 174-175, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ุ, 2550, น. 24) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตั๋วงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจ และความหลากหลายของงานมีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่อายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของแรงงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

สกาวรัตน์ อินทสุमित (2543, น.37-38) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะของงานและบทบาทที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ระบบองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกถึงความสำคัญของงาน

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจ ยอมรับ และยึดมั่นในจุดหมายขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์กับองค์กร ทั้งในด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรีระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูงทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมในหลายๆด้านจนกระทั่งปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับอุดมศึกษาโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ความสุขในการทำงาน

ชยภัทร หอมทอง (2549) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านความสามารถในการรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านอื่น และด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรม เสมอภาค และด้านการทำงานภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติของตนเองพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ทวนทอง นาเมืองรักษ์ (2548) ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์เท่ากับคนทั่วไปร้อยละ 49.3 มากกว่าคนทั่วไปร้อยละ 3.2 และน้อยกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.5 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.3 ระดับสูงร้อยละ 35.7 และระดับต่ำร้อยละ 3 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66 ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่าต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมีกรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าในด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้าน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวนโยบายการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์นายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาล

ผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ มิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้มีความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha และจากระดับความสุข จากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่ม ตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ในประเทศไทยพบว่า พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่ แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ศึกษาเรื่องประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่า

ในการทำงานในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศชายได้ตำแหน่งหน้าที่ การงานและลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคืองานที่ต้องการความมั่นคงและต้องการความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด ซึ่งหมายความว่าความมุ่งมั่น การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาส ให้เจริญเติบโตในสายงาน การทำงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงทั้งในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของ พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

สมจิตต์ ลูประสงค์(2545) ศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณะสุขที่รับผิดชอบงานด้าน สุขภาพจิตจังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหารผลการศึกษาพบว่าบุคคลากรมีระดับความสุขอยู่ใน ระดับปกติทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (นครพนม) และร้อยละ 53.5 (มุกดาหาร) รองลงมา คือความสุขในระดับที่มากกว่าคนปกติทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 37.6 (นครพนม) และร้อยละ 35 (มุกดาหาร)

สุทิน ไชยรินทร์(2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัด ชลบุรี พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐานบางประเด็นคือแผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างกัน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัด สำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับ ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้าน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วง

อายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

อิสริย์ ทองคำ (2554) ศึกษาแนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงานด้านภารกิจ ลักษณะงานที่ทำ พนักงานส่วนมากมีความรู้สึกที่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับความพึงพอใจมากที่สุด องค์ประกอบในการสร้างองค์แห่งความสุข พบว่า กิจกรรมช่วยเหลือชุมชน สังคม สูงสุด

อัญชุลี จำนงค์ผล (2520) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำหรับในงาน อยู่ในระดับสูงด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ความสัมพันธ์กันในระดับสูง .716

Considine and Callus (2002) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) โดยกลุ่มตัวอย่างคือคนงานชาวออสเตรเลียในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 14 ด้าน ประกอบด้วยค่าจ้างที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมแบบเดียวกัน ความรู้สึกขาดความมั่นคงในงานที่ทำอีก 1 ปีข้างหน้า การแบ่งแยกทางเพศ ความเชื่อถือในหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานที่ทำ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการก้าวหน้าในงานที่ทำในอีก 2 ปีข้างหน้า ความสามารถในการควบคุมงานที่ทำ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลของบทบาทด้านอื่น ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน กิจกรรมอื่นที่สนใจ การดูแลเอาใจใส่หัวหน้างานโดยตรง ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และระดับความเครียดในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าโดยเฉลี่ย 70% ของคนงาน มีความพึงพอใจหรือมีความสุขด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 14 ข้อ ด้านดังกล่าวในทางด้านบวก โดยจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัย

ส่วนบุคคล เช่น เพศ ประเภทของงานแบบประจำหรือชั่วคราว ตำแหน่งของงาน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการหรือระดับบริหาร บรรยากาศขององค์กรแบบประชาธิปไตยหรือเผด็จการ เป็นต้น

Kall (2004) ศึกษาวิจัยพบว่าความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น รายได้เพิ่มขึ้นผลงานมีคุณภาพมีความคิดสร้างสรรค์มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Lykken and Tallegen (2003) ศึกษาวิจัยพบว่าร้อยละ 80 ของบุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษารายได้ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐาน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

Neuhaus (2002) ศึกษาวิจัยแนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงานและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพแนะนำให้ใช้การดึงดูดบุคลากรโดยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุข เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

Wyatt and Wah (2001) ได้ทำการวิจัย เรื่องการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานชาวสิงคโปร์ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชาวสิงคโปร์ จากกลุ่มตัวอย่าง 332 คน (N=332) ด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ พบว่าในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พนักงานรับรู้จากปัจจัย 4 อย่างคือการสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การพัฒนาตนเอง อิศรภาพในการปกครองตนเอง ธรรมชาติของงาน และสิ่งกระตุ้นให้เกิดโอกาสแก่พนักงาน ผลลัพธ์ที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ในเรื่องการใช้เป็นเครื่องวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในสิงคโปร์ ที่กล่าวมาทั้งหมดการค้นหาสิ่งสนับสนุนในหลักการคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมุมมองในเรื่องคุณภาพชีวิต ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนของโลก ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นการค้นหา และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.4.2 พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น 292 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน อยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

นิยดา ศรีหานาม (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น 387 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุของพนักงานเท่านั้นที่มีต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

โชคดี จันทวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาถึงลักษณะและความสัมพันธ์ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส และลักษณะงาน มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน 2) ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ โดยได้อธิบายว่า เมื่อบุคคล

เติบโตเป็นผู้ใหญ่ คือ มีอายุที่มากกว่า 20 ปี จะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมค่อนข้างคงที่ และอยู่ในระดับเดียวกัน แต่จริยธรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน ถึงแม้จะมีอายุมากกว่า 20 ปี แล้วก็ตาม

ข้อประภา ปาจริยพงษ์ (2548) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและคุณภาพการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 372 คน และผู้เช่าที่ทำสัญญาเช่าอาคาร ที่ดิน หรือทั้งอาคารและที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล รวมถึงผู้มาติดต่อแทนผู้เช่า จำนวน 393 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิรยา วิเศษจิตร (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 90 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันด้านการแสดงตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการ มีส่วนร่วมและความภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน คือ สถานภาพ อายุ อายุงาน และรายได้

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐพร ยี่สุ่น (2552) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์การศึกษา คือ เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุกัญญา พูนเดช (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะทางสังคมลักษณะทางจิตและชีวสังคม แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 479 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรที่มีอายุงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูง มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงานสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ตามลำดับ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงานต่ำ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสุขในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative
Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจที่ได้
ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ
นคร จำนวน 1,262 คน ค้นข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2559 จากกองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Simple Size) จากประชากรภายในของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้สูตร Yamane (1973, p. 125) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N คือ ประชากรทั้งหมด
 e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ คือ 5% หรือเท่ากับ .05

แทนค่า

$$n = \frac{N}{1 + N (.05)^2}$$

จากนั้นแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,262}{1 + (1,262)(0.00025)^2}$$

$$= 303$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 303 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แผนการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ชั้น (Two-Stage Stratified Random Sampling) โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) มีขั้นตอนดำเนินการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดสรรสัดส่วนจำนวนบุคลากรภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แยกตามกลุ่มต้นสังกัดที่สุ่มได้ (Allocation Proportional to Size) ในแต่ละต้นสังกัดทำการ

สุ่มบุคลากรอีกครั้ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ (ตามตาราง 3.1)

ขั้นที่ 2 แบ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ออกเป็น 2 กลุ่มตามต้นสังกัดได้แก่ คณะ สำนัก/สถาบันกองและ/ศูนย์ จากนั้นในแต่ละกลุ่มตามต้นสังกัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (ตามตาราง 3.1)

$$\frac{\text{จำนวนประชากร สาย วิชาการ หรือ สนับสนุน}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times \text{ขนาดตัวอย่างการวิจัย}$$

ตาราง 3.1 ขนาดตัวอย่างที่สุ่มได้

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)		ขนาดตัวอย่าง (คน)	
		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	37	32	9	8
2	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	72	51	17	12
3	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	29	26	7	6
4	คณะบริหารธุรกิจ	92	79	22	19
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	71	32	17	8
6	คณะวิศวกรรมศาสตร์	116	62	28	15
7	คณะศิลปศาสตร์	87	29	21	7
8	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	31	27	7	7
9	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	25	21	6	5
10	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	23	-	6
11	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	62	-	15
12	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	35	-	8

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร		ขนาดตัวอย่าง	
		(คน)		(คน)	
		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน
13	สำนักงานอธิการบดี	-	7	-	2
14	กองกลาง	-	37	-	9
15	กองคลัง	-	44	-	11
16	กองนโยบายและแผน	-	26	-	6
17	กองบริหารงานบุคคล	-	29	-	7
18	กองพัฒนานักศึกษา	-	25	-	6
19	กองวิเทศสัมพันธ์	-	6	-	1
20	กองสื่อสารองค์กร	-	12	-	3
21	กองศิลปวัฒนธรรม	-	9	-	2
22	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	7	-	2
23	สำนักประกันคุณภาพ	-	6	-	1
24	ศูนย์การจัดการความรู้	-	4	-	1
25	สถานีวิทยุทธศาสตร์เพื่อการศึกษา	-	5	-	1
26	สถาบันภาษา	-	2	-	2
27	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	4	-	1
	รวม	560	702	134	171
		1,262		305	

3.2 นิยามปฏิบัติการ

บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่สนับสนุนวิชาการ ไม่มีงานสอน มี 5 ระดับ ประกอบด้วย (1) ระดับปฏิบัติการ (2) ระดับชำนาญการ (3) ระดับชำนาญการพิเศษ (4) ระดับเชี่ยวชาญ และ (5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ตามเจตคติของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายและการบริหาร (2) ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน (3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน (4) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และ (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสุขในการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการบริหารองค์กร ที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดีขึ้น

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือกริยาที่สอดคล้องกับความถูกต้องดีงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ได้พัฒนาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามประเด็นต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบ (checklist) จำนวน 10 ข้อ (ตามตาราง 3.2)

ตาราง 3.2 มาตรฐานที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	
ข้อคำถาม	มาตรฐาน
1. เพศ	มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal /Scale)
2. อายุ	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพสมรส	มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
5. ปฏิบัติงานด้าน	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
6. สังกัด	มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal Scale)
7. ประเภทตำแหน่ง	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
8. ระดับตำแหน่ง	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
10. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ โดยมีมาตรฐานอันดับ (Interval Scale) ใน 6 ด้าน คือ (1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต (2) ด้านความรักในงาน (3) ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน (4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน (5) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามของ สิริ นทร แซ่ฉั่ว (2553, หน้า 186-188), ปิยะวรรณ มาศผล (2554, หน้า 135) และบัญญัติ คำโฮม (2556) มาสังเคราะห์และเรียบเรียงให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีมาตรฐานอันดับ (Interval Scale) ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ประกอบด้วย

แบบสอบถามของ นียดา ศรีหานาม (2543, หน้า 118) และ สุจิตรา ทองวารี (2551, หน้า 67-75) มาสังเคราะห์และเรียบเรียงให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย เช่นกัน

ในขณะที่เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ใช้ในการแปลผล มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

สำหรับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีวัดระดับความสุขดังนี้

คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานรวม จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นการเปรียบเทียบ 5 ระดับ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ดัชนีวัดระดับความสุขรวม
1 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.61	ระดับน้อย
2.62 – 3.42	ระดับปานกลาง
3.43 – 4.22	ระดับมาก
4.23 – 5.00	ระดับมากที่สุด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลข้อมูล มีสถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟา

2. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

3. สถิติอนุมาน (inferential statistics) ประกอบด้วย

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจรรยาบรรณในการทำงาน การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม ของตัวแปร เพศ ใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test)

การทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ใช้สถิติทดสอบ f (f-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way - ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อพิจารณาผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม ของตัวแปร เพศ ใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test)

การทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ใช้สถิติทดสอบ f (f-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way - ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อพิจารณาผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

3.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับจรรยาบรรณในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 317 คน นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Number)
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าที (T-test)
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจุบันปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	33.12
หญิง	212	66.88
	317	100

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.88 และเป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	58	18.30
30-40 ปี	145	45.74
40-50 ปี	86	27.13
50 ปีขึ้นไป	28	8.83
	317	100

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน พบว่าส่วนใหญ่ช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมาช่วงอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 ช่วงอายุ 21 -30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.83 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	195	61.51
สมรส	119	37.54
หย่าร้าง	3	.95
	317	100

ด้านสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน พบว่าส่วนใหญ่โสด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 61.51 รองลงมาสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 หย่าร้างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	6.31
ปริญญาตรี	138	43.53
ปริญญาโท	116	36.59
ปริญญาเอก	41	12.93
	1	0.32

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.53 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 ปริญญาเอก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.93 และต่ำ

กว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 ตามลำดับ (โดยมีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
สายวิชาการ	134	42.27
สายสนับสนุน	183	57.73
	317	100.00

ด้านประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งสายสนับสนุน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 57.73 และประเภทตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน		
กองกลาง	9	2.84
กองคลัง	11	3.47
กองนโยบายและแผน	6	1.89
กองบริหารงานบุคคล	7	2.21
กองพัฒนานักศึกษา	7	2.21
กองศิลปวัฒนธรรม	2	.63
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	17	5.36
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	29	9.15
สำนักงานตรวจสอบภายใน	2	.63

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน		
คณะบริหารธุรกิจ	42	13.25
สำนักประกันคุณภาพ	2	.63
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	23	7.25
กองวิเทศสัมพันธ์	2	.63
คณะวิศวกรรมศาสตร์	43	13.56
คณะศิลปศาสตร์	28	8.83
ศูนย์การจัดการความรู้	2	.63
ศูนย์บ่มเพาะ	1	.32
สถานีวิจัยเพื่อการศึกษา	2	.63
สถาบันภาษา	2	.63
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ	13	4.10
ออกแบบ		
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	12	3.79
สารสนเทศ		
สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	2.21
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	4.73
สำนักงานอธิการบดี	2	.63
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบ	13	4.10
แฟชั่น		
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	14	4.42
กองสื่อสารองค์กร	4	1.17
Total	317	100.00

ด้านประเภทหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกตามหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 27 หน่วยงาน ซึ่งแบ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

และบุคลากรมีจำนวนดังต่อไปนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.83 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.42 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 กองคลัง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 กองกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 กองบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 กองพัฒนานักศึกษาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 กองนโยบายและแผน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.87 กองสื่อสารองค์กร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 สำนักงานอธิการบดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 กองวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 กองศิลปวัฒนธรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 สำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 สำนักประกันคุณภาพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ศูนย์การจัดการความรู้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 สถาบันภาษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	53	16.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	206	65.0
ลูกจ้างประจำ	3	.9
พนักงานราชการ	8	2.5
ลูกจ้างชั่วคราว	47	14.8
	317	100.0

ด้านประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่มีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็นข้าราชการ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ลูกจ้างชั่วคราว 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 พนักงานราชการ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ลูกจ้างประจำ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ	156	49.21
ชำนาญการ	11	3.47
ชำนาญการพิเศษ	5	1.58
อื่นๆ	145	45.74
	317	100.0

ด้านระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่มีเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 รองลงมาเป็นอื่นๆ 145 คน คิดเป็นร้อยละ

45.74 ข้าราชการ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 ข้าราชการพิเศษ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	19	5.99
1 - 3 ปี	62	19.56
3 - 6 ปี	121	38.17
6 - 10 ปี	72	22.71
10 ปีขึ้นไป	43	13.56
	317	100.0

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 3 - 6 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.17 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1 - 3 ปี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.56 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.99 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้ (n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	6	1.89
10,001 - 20,000 บาท	85	26.81
20,001 - 30,000 บาท	153	48.26
30,001 - 40,000 บาท	66	20.82
40,001 - 50,000 บาท	7	2.21

ด้านระดับรายได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 48.26 รองลงมาเป็นรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 รายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.82 รายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคำถามความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แสดงเป็นค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาโดยรวมแสดงไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายด้าน (n = 317)

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงานเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.55	1.08	มาก
2. การมีครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน	3.62	1.11	มาก
3. ท่านสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ที่ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.50	.98	มาก
4. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	3.50	.89	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตท่านมีความสุข	3.53	.93	มาก
รวม	3.54	1.00	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.5$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทน ตามรายชื่อ ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงานเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.08) การมีครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.11) ท่านสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ที่ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .98) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .89) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตท่านมีความสุข ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .93)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายด้าน (n =317)

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ	3.32	1.03	ปานกลาง
2.ท่านมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.26	.95	ปานกลาง
3.ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	3.37	1.11	มาก
4.ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.44	1.04	มาก
5.ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.47	1.02	มาก
รวม	3.37	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.03) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรักในงาน ตามรายชื่อ ได้แก่ ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.03) ท่านมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .95) ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.04) ท่านรู้สึกรัก และเอาใจ ใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 1.04) ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.02)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยรวมและรายด้าน (n = 317)

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่	3.08	.99	ปานกลาง
2.เมื่อเปรียบเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรืองานลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า	3.02	.94	ปานกลาง
3.เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน	2.96	1.01	ปานกลาง
4.การปรับขึ้นเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ	2.90	1.03	ปานกลาง
5.ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	2.99	1.10	ปานกลาง
รวม	2.99	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.02) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ตามรายชื่อ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = .99) เมื่อเปรียบเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรืองานลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .94) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.01) การปรับขึ้นเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 2.90$ S.D. = 1.03) ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.10)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน (n = 317)

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายใน หน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.หัวหน้างานของท่านสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.22	1.04	ปานกลาง
2.หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	3.25	1.00	ปานกลาง
3.หัวหน้างานไว้วางใจและให้การยอมรับในการทำงาน	3.38	1.02	ปานกลาง
4.บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.34	1.06	ปานกลาง
5.บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	3.40	1.06	ปานกลาง
รวม	3.32	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.03) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานตามรายชื่อ ได้แก่ หัวหน้างานของท่านสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.00) หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.00) หัวหน้างานไว้วางใจและให้การยอมรับในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.02) บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.06) บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.06)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยรวม และรายด้าน (n = 317)

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.15	.93	ปานกลาง
2.สถานที่ทำงานปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว	3.13	1.01	ปานกลาง
3.มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอ	3.21	1.02	ปานกลาง
4.มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	3.13	1.04	ปานกลาง
5.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.23	1.02	ปานกลาง
รวม	3.17	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ตามรายชื่อ ได้แก่ องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .93) สถานที่ทำงานปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.01) มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.02) บุคลากรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.04) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.02)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายด้าน (n = 317)

ระดับความสุขในการทำงาน : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ปัจจุบันการทำงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจขององค์กร	3.31	.96	ปานกลาง
2.ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.42	.91	ปานกลาง
3.ท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานอย่างเพียงพอ	3.42	1.03	ปานกลาง
4.บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	3.49	1.06	ปานกลาง
5.ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา	3.44	1.06	ปานกลาง
รวม	3.41	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามรายชื่อ ได้แก่ ปัจจุบันการทำงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .96) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .91) ท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.03) บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.06) ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้าน (n = 317)

พฤติกรรมการมีจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง	3.41	1.21	ปานกลาง
2.ถ้าได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน การทำงานที่มีความรับผิดชอบมากย่อมดีกว่างานที่มีความรับผิดชอบน้อย	3.27	.98	ปานกลาง
3.เมื่อมีข้อผิดพลาดในการทำงานท่านพร้อมที่จะเปิดเผยและรับผิดชอบ	3.53	1.07	มาก
4.ท่านจะติดตามผลงานที่สำเร็จไปแล้วว่ามีข้อผิดพลาดหรือไม่	3.37	.95	ปานกลาง
5.ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.43	.98	มาก
6.เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานใดๆ ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยเสมอ	3.47	.99	มาก
7.ทุกครั้งทำงาน ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานชิ้นนั้น	3.51	1.07	มาก
8.ท่านยินดีทำงานที่เพื่อนร่วมงานขอให้ช่วยด้วยความเต็มใจ	3.57	1.06	มาก
9.ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	3.53	1.02	มาก
10.ท่านเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.50	1.03	มาก
	3.46	1.04	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.04) พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามรายข้อ ได้แก่ การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.21) ถ้าได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน การทำงานที่มีความรับผิดชอบมากย่อมดีกว่างานที่มีความรับผิดชอบน้อย ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .98) เมื่อมีข้อผิดพลาดในการทำงานท่านพร้อมที่จะเปิดเผยและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.07) ท่านจะติดตามผลงานที่สำเร็จไปแล้วว่ามีข้อผิดพลาดหรือไม่ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .95) ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ

ประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .98) เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานใดๆ ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยเสมอ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .99) ทุกครั้งที่ทำงาน ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานชิ้นนั้น ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.07) ท่านยินดีทำงานที่เพื่อนร่วมงานขอให้ช่วยด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.06) ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.02) ท่านเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.03)

4.3 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยค่าสถิติ t-test และ f-test มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะปฏิเสธเมื่อระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้นั้นมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ตาราง 4.18 ค่าสถิติ t-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ชาย	105	3.48	.81	-0.84	.50*
	หญิง	212	3.57	.84		
ด้านความรักในงาน	ชาย	105	3.14	.95	-3.17	.57*
	หญิง	212	3.49	.92		

ตาราง 4.18 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านค่าจ้างเงินเดือน	ชาย	105	3.01	.96	.32	2.07*
ค่าตอบแทน	หญิง	212	2.98	.84		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ชาย	105	3.10	1.01	-3.01	4.38*
ภายในหน่วยงาน	หญิง	212	3.43	.88		
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพ	ชาย	105	3.06	.99	1.49	2.53*
การทำงาน	หญิง	212	3.22	.85		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ชาย	105	3.25	.98	-2.42	5.44*
การทำงานและชีวิตส่วนตัว	หญิง	212	3.50	.82	หญิง	212

จากตาราง 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน รายด้าน จำแนกตามเพศ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถึงที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถึงที่ระดับ 0.05

ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 ค่าสถิติ t-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการณ์จริยธรรม ในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
	ชาย	105	3.23	.95	-3.32	3.69*
	หญิง	212	3.58	.85		

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศด้านต่าง ๆ ดังนี้

พฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงาน พบว่า เพศชาย มีพฤติกรรมกรมการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เพศหญิง มีพฤติกรรมกรมการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test พบว่าเพศที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถึงที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.20 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามช่วงอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	21 - 30 ปี	58	3.50	.82	1.69	.178*
	30 - 40 ปี	145	3.45	.82		
	40 - 50 ปี	86	3.70	.85		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.58	.77		
ด้านความรักในงาน	21 - 30 ปี	58	3.34	.82	1.58	.19*
	30 - 40 ปี	145	3.32	.96		
	40 - 50 ปี	86	3.36	1.01		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.74	.79		

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ค่าจ้างเงินเดือน	21 - 30 ปี	58	2.96	.91	.18	.91*
	30 - 40 ปี	145	3.03	.87		
	40 - 50 ปี	86	2.95	.94		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.01	.74		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	21 - 30 ปี	58	3.44	.83	.51	.67*
	30 - 40 ปี	145	3.27	.98		
	40 - 50 ปี	86	3.33	.93		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.29	.93		
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	21 - 30 ปี	58	3.30	.81	.54	.66*
	30 - 40 ปี	145	3.15	.89		
	40 - 50 ปี	86	3.11	1.00		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.18	.78		

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S. D.	F	Sig
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	21 - 30 ปี	58	3.51	.78	.87	.46*
	30 - 40 ปี	145	3.38	.86		
	40 -50 ปี	86	3.35	1.0		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.61	.89		

จากตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ช่วงอายุ 30 - 40 ปี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ช่วงอายุ 40 -50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ช่วงอายุ 30 - 40 ปี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ช่วงอายุ 40 -50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปาน

กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ช่วงอายุ 30-40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ช่วงอายุ 40-50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ช่วงอายุ 30-40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ช่วงอายุ 40-50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ช่วงอายุ 30-40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ช่วงอายุ 40-50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 30-40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ช่วงอายุ 40-50 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามช่วงอายุ

พฤติกรรมการณ์ จริยธรรมในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	21 - 30 ปี	58	3.47	.75	.31	.82*
	30 - 40 ปี	145	3.43	.88		
	40 -50 ปี	86	3.45	1.04		
	50 ปีขึ้นไป	28	3.61	.89		

จากตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ช่วงอายุ 21 – 30 ปี มีพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ช่วงอายุ 30 – 40 ปี มีพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ช่วงอายุ 40 – 50 ปี มีพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	โสด	195	3.50	.84	.63	.53*
	สมรส	119	3.60	.82		
	หย่าร้าง	3	3.33	.58		
ด้านความรักในงาน	โสด	195	3.35	.89	.17	.84*
	สมรส	119	3.41	1.01		
	หย่าร้าง	3	3.47	1.50		
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	โสด	195	3.02	.87	.57	.57*
	สมรส	119	2.94	.91		
	หย่าร้าง	3	3.35	.79		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	โสด	195	3.29	.94	.44	.65*
	สมรส	119	3.38	.91		
	หย่าร้าง	3	3.13	1.47		

ตาราง 4.22 (ต่อ)

ความสุขในการ ทำงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านสภาพแวดล้อมและ	โสด	195	3.16	.90	.53	.59*
สภาพการทำงาน	สมรส	119	3.19	.90		
	หย่าร้าง	3	2.67	.70		
ด้านความสมดุล	โสด	195	3.38	.86	.58	.56*
ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	สมรส	119	3.48	.91		
	หย่าร้าง	3	3.37	1.39		

จากตาราง 4.22 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการณ์ จริยธรรมในการ ทำงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	โสด	195	3.41	.87	.77	.47*
	สมรส	119	3.54	.94		
	หย่าร้าง	3	3.37	1.39		

จากตาราง 4.23 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์จริยธรรมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการณ์จริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการณ์จริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีสถานภาพสมรส มีพฤติกรรมการณ์จริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีสถานภาพหย่าร้าง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์จริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.03	.69	6.66	.00*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	138	3.38	.76		
	ปริญญาโท	116	3.78	.78		
	ปริญญาเอก	41	3.63	1.01		
ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.28	.64	6.11	.00*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	138	3.53	.73		
	ปริญญาโท	116	3.41	1.05		
	ปริญญาเอก	41	2.75	1.13		
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.01	1.00	5.37	.00*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	138	3.18	.76		
	ปริญญาโท	116	2.95	.92		
	ปริญญาเอก	41	2.52	.95		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความสุขในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมภายในหน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	2.83	.56	.31	6.00*
ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมภายในหน่วยงาน	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	138	3.45	.79		
	ปริญญาโท	116	3.44	.98		
	ปริญญาเอก	41	2.78	1.17		
ด้านสภาพแวดล้อมและ สภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.25	.58	6.52	.00*
ด้านสภาพแวดล้อมและ สภาพการทำงาน	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	138	3.34	.71		
	ปริญญาโท	116	3.16	.98		
	ปริญญาเอก	41	2.59	1.10		
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.40	.69	4.61	.00*
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	138	3.54	.70		
	ปริญญาโท	116	3.46	.91		
	ปริญญาเอก	41	2.89	1.22		

จากตาราง 4.24 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ระดับปริญญาตรี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

เท่ากับ 3.16 ระดับปริญญาเอก ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ระดับปริญญาเอก ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรมการมี จริยธรรม	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.30	.64	4.67	.00*
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	138	3.60	.69		
	ปริญญาโท	116	3.49	.98		
	ปริญญาเอก	41	2.96	1.20		

จากตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ระดับปริญญาเอก มีพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมนังคละพระนคร จำแนกตามสายงาน

ความสุขในการทำงาน	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	สายสนับสนุน	134	.90	9.13	.00*	
	สายวิชาการ	183	.75			
ด้านความรักในงาน	สายสนับสนุน	134	1.13	11.70	.00*	
	สายวิชาการ	183	.74			
ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	สายสนับสนุน	134	.96	17.53	.00*	
	สายวิชาการ	183	.78			
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงาน	สายสนับสนุน	134	1.12	4.40	.04*	
	สายวิชาการ	183	.76			

ตาราง 4.26 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	สายงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพ การทำงาน	สายสนับสนุน	134	1.07	18.68	.00*	
	สายวิชาการ	183	.69			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	สายสนับสนุน	134	1.07	8.81	.00*	
	สายวิชาการ	183	.69			

จากตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 สายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายงาน

พฤติกรรมการมีจริยธรรม ในการทำงาน	สายงาน		n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	สายสนับสนุน		134	3.29	1.09	8.96	.00*
	สายวิชาการ		183	3.59	.70		

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีจริยธรรมจำแนกตามสถานภาพ ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างสายงานสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 กลุ่มตัวอย่างสายงานวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าสายงานที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ความสุขในการทำงาน	ประเภทตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ข้าราชการ	53	3.73	.87	4.82	.00*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206	3.60	.84		
	ลูกจ้างประจำ	3	3.60	.69		
	พนักงานราชการ	8	2.88	.85		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	3.17	.55		
ด้านความรักในงาน	ข้าราชการ	53	3.48	1.06	.58	.67*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206	3.33	.97		
	ลูกจ้างประจำ	3	3.67	1.14		
	พนักงานราชการ	8	3.10	.91		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	3.46	.63		

ตาราง 4.28 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	ข้าราชการ	53	3.02	.94	.33	.86*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206	2.99	.88		
	ลูกจ้างประจำ	3	2.73	.58		
	พนักงานราชการ	8	2.70	.93		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	3.04	.89		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงาน	ข้าราชการ	53	3.34	1.04	.41	.80*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206	3.30	.95		
	ลูกจ้างประจำ	3	3.00	.53		
	พนักงานราชการ	8	3.10	.82		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	3.44	.80		
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพ การทำงาน	ข้าราชการ	53		1.04	.81	.52
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206		.90		
	ลูกจ้างประจำ	3		.72		
	พนักงานราชการ	8		.98		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47		.67		

ตาราง 4.28 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ข้าราชการ	53	1.00	1.43	.22*	
	พนักงานมหาวิทยาลัย	206	.90			
	ลูกจ้างประจำ	3	.53			
	พนักงานราชการ	8	.88			
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	.63			

จากตาราง 4.28 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้าราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 พนักงานมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานราชการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึง

พอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.29 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

พฤติกรรมกรรมการมีจริยธรรมในการ ทำงาน	ประเภทตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	ข้าราชการ	53	3.50	1.04	.80	.52*
	พนักงาน มหาวิทยาลัย	206	3.44	.93		
	ลูกจ้างประจำ	3	3.97	.70		
	พนักงานราชการ	8	3.05	.84		
	ลูกจ้างชั่วคราว	47	3.54	.57		

จากตาราง 4.29 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้าราชการ มี พฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ลูกจ้างประจำ มี พฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พนักงานราชการ มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ลูกจ้างชั่วคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.30 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ปฏิบัติการ	156	3.45	.75	1.33	.27*
	ชำนาญการ	11	3.56	.98		
	ชำนาญการพิเศษ	5	3.52	.33		
	อื่นๆ	145	3.64	.90		
ด้านความรักในงาน	ปฏิบัติการ	156	3.53	.74	5.55	.00*
	ชำนาญการ	11	3.71	.80		
	ชำนาญการพิเศษ	5	4.00	.75		
	อื่นๆ	145	3.15	1.09		
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	ปฏิบัติการ	156	3.17	.75	5.19	.00*
	ชำนาญการ	11	3.04	.82		
	ชำนาญการพิเศษ	5	3.37	.85		
	อื่นๆ	145	2.78	.98		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	ปฏิบัติการ	156	3.48	.75	3.23	.02*
	ชำนาญการ	11	3.27	.82		
	ชำนาญการพิเศษ	5	3.48	.88		
	อื่นๆ	145	3.15	1.09		

ตาราง 4.30 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับ		n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	ตำแหน่ง						
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	ปฏิบัติการ		156	3.36	.69	5.79	.00*
	ชำนาญการ		11	3.16	.81		
	ชำนาญการพิเศษ		5	3.48	.54		
	อื่นๆ		145	2.95	1.05		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ปฏิบัติการ		156	3.55	.68	3.48	.02*
	ชำนาญการ		11	3.51	.94		
	ชำนาญการพิเศษ		5	3.84	.52		
	อื่นๆ		145	3.25	1.04		

จากตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.53 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.51 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.31 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	ปฏิบัติการ	156	3.62	.68	4.50	.00*
	ชำนาญการ	11	3.49	1.06		
	ชำนาญการพิเศษ	5	3.92	.72		
	อื่นๆ	145	3.27	1.06		

จากตาราง 4.31 พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับชำนาญการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ระดับชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และอื่นๆ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.32 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.56	.83	.22	.93*
	1 ปี – 3 ปี	62	3.46	.79		
	3 ปี – 6 ปี	121	3.56	.85		
	6 ปี – 10 ปี	72	3.58	.80		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.53	.87		
ด้านความรักในงาน	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.61	.78	.87	.48*
	1 ปี – 3 ปี	62	3.38	.92		
	3 ปี – 6 ปี	121	3.27	.94		
	6 ปี – 10 ปี	72	3.38	1.02		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.51	.88		
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.20	.83	.43	.79*
	1 ปี – 3 ปี	62	2.91	.93		
	3 ปี – 6 ปี	121	2.99	.87		
	6 ปี – 10 ปี	72	2.99	.98		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.03	.75		

ตาราง 4.32 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.68	.63	1.15	.33*
	1 ปี - 3 ปี	62	3.33	.95		
	3 ปี - 6 ปี	121	3.25	.94		
	6 ปี - 10 ปี	72	3.39	1.02		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.21	.85		
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.33	.70	.44	.78*
	1 ปี - 3 ปี	62	3.20	.88		
	3 ปี - 6 ปี	121	3.12	.89		
	6 ปี - 10 ปี	72	3.12	1.01		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.27	.84		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.54	.76	.54	.71*
	1 ปี - 3 ปี	62	3.48	.80		
	3 ปี - 6 ปี	121	3.33	.91		
	6 ปี - 10 ปี	72	3.44	.98		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.46	.82		

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างๆ
ดังนี้

อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุงาน 1 ปี – 3 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุงาน 3 ปี – 6 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อายุงาน 6 ปี – 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุงาน 1 ปี – 3 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุงาน 3 ปี – 6 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุงาน 6 ปี – 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.33 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พฤติกรรมการณ์การ	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
พฤติกรรมการณ์การ	น้อยกว่า 1 ปี	19	3.59	.62	.28	.89*
	1 ปี – 3 ปี	62	3.44	.85		
	3 ปี – 6 ปี	121	3.41	.94		
	6 ปี – 10 ปี	72	3.48	.95		
	10 ปีขึ้นไป	43	3.53	.91		

จากตาราง 4.33 พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มี พฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุงาน 1 ปี – 3 ปี มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุงาน 3 ปี – 6 ปี มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อายุงาน 6 ปี – 10 ปี มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.34 ค่าสถิติ f-test ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.93	.52	3.32	.01*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.32	.73		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.62	.86		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.65	.83		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.91	.77		
ด้านความรักในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	3.13	.76	1.84	.12*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.51	.71		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.34	.99		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.22	1.07		
	40,001 - 50,000 บาท	7	4.00	.84		
ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.83	.75	.42	.79*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.08	.89		
	20,001 - 30,000 บาท	15	2.94	.87		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.00	.94		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.14	.71		

ตาราง 4.34 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	3.43	.88	.53	.72*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.42	.79		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.26	.98		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.31	.99		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.54	1.18		
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.77	.97	1.62	.17*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.36	.62		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.11	.94		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.09	1.08		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.20	.67		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	3.03	.91	1.50	.20*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.58	.62		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.34	.95		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.38	.99		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.66	.80		

จากตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างๆ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิตในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรักในงานในความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.43 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.35 ค่าสถิติ f-test พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พฤติกรรมการมีจริยธรรม	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	3.23	.42	.64	.63*
	10,001 - 20,000 บาท	85	3.55	.67		
	20,001 - 30,000 บาท	153	3.45	.95		
	30,001 - 40,000 บาท	66	3.37	1.07		
	40,001 - 50,000 บาท	7	3.73	.86		

จากตาราง 4.35 พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามประเภทการทำงาน ต่างๆ ดังนี้

พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ f-test พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.36 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.044	.69260

a. Predictors: (Constant), เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ปฏิบัติงานด้านประเภทตำแหน่ง, ระดับตำแหน่ง, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตาราง 4.36 พบว่า ตัวแปรอิสระ 9 ตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ 7.1 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .69260 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตาราง 4.37 การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	11.211	9	1.246	2.597	.007b*
	Residual	146.785	306	.480		
	Total	157.996	315			

a. Predictors : (Constant) ปัจจัยส่วนบุคคล

b. Dependent Variable : ด้านความสุขในการทำงาน

จากตาราง 4.37 พบว่า ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 ตัวที่มีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.38 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปร โดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.055	.87643

a. Predictors: (Constant), ระดับรายได้, เพศ, สถานภาพ, ระดับตำแหน่ง, อายุ, ตำแหน่ง, ประสบการณ์ทำงาน, ระดับการศึกษา, อาชีพ

จากตาราง 4.38 พบว่า ตัวแปรอิสระ 9 ตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ 8.2 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .87643 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตาราง 4.39 การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	21.089	9	2.343	3.051	.002b*
	Residual	235.048	306	.768		
	Total	256.138	315			

a. Predictors : (Constant) ปัจจัยส่วนบุคคล

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากตาราง 4.39 พบว่า ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 ตัวที่มีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.40 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. IError of the Estimate
1	.810a	.656	.655	.52909

a. Predictors: (Constant), ความสุขในการทำงาน

จากตาราง 4.40 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ย 65.6 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .52902 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตาราง 4.41 การตรวจสอบตัวแปรต้นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	167.977	1	167.977	600.051	.000b
	Residual	88.180	315	.280		
	Total	256.157	316			

a. Predictors : (Constant) ความสุขในการทำงานของบุคลากร

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน

จากตาราง 4.41 พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรม ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งในการศึกษานี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรของบุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2559) จำนวน 1,262 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้พัฒนาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามประเด็นต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ โดยมีมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ใน 6 ด้าน คือ (1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต (2) ด้านความรักในงาน (3) ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน (4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน (5) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ผลการข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปฏิบัติงานด้าน สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.88 และเป็นเพศ

ชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.74 รองลงมาช่วงอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.83 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 61.51 รองลงมาสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 หย่าร้างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.53 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 ปริญญาเอก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.93 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายสนับสนุน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 57.73 และรองลงมาอยู่ในสายวิชาการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็นข้าราชการ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ลูกจ้างชั่วคราว 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 พนักงานราชการ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ลูกจ้างประจำ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 รองลงมาเป็นอื่นๆ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.74 ข้าราชการ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 ข้าราชการพิเศษ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ตามลำดับ

โดยพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 3 - 6 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.17 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1 - 3 ปี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.56 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.99 รายได้ ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 48.26 รองลงมาเป็นรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 รายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.82 รายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสุขของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมด 6 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.32 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.5$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทน ตามรายชื่อ ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.08) การมีครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.11) ท่านสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .98) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .89) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตท่านมีความสุข ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .93)

2. ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.03) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรักในงาน ตามรายชื่อ ได้แก่ ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.03) ท่านมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .95) ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.04) ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 1.04) ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.02)

3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.02) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ตามรายชื่อ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = .99) เมื่อเปรียบเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรืองานลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .94) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.01) การปรับขึ้นเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 2.90$ S.D. = 1.03) ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.10)

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.03) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ตามรายชื่อ ได้แก่ หัวหน้างานของท่านสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.00) หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.00) หัวหน้างานไว้วางใจและให้การยอมรับในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.02) บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.06) บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 1.06)

5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ตามรายชื่อ ได้แก่ องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .93) สถานที่ทำงานปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.01) มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.02) บุคลากรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.04) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.02)

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.00) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามรายข้อ ได้แก่ ปัจจุบันการทำงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .96) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .91) ท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.03) บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.06) ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.06)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมวิธีจรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าพฤติกรรมกรรมวิธีจรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยในแต่ละข้อมีรายละเอียดดังนี้

พบว่า พฤติกรรมกรรมวิธีจรรยาบรรณในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.04) พฤติกรรมกรรมวิธีจรรยาบรรณในการทำงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามรายข้อ ได้แก่ การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.21) ถ้าได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน การทำงานที่มีความรับผิดชอบมากย่อมดีกว่างานที่มีความรับผิดชอบน้อย ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .98) เมื่อมีข้อผิดพลาดในการทำงานท่านพร้อมที่จะเปิดเผยและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.07) ท่านจะติดตามผลงานที่สำเร็จไปแล้วว่ามีข้อผิดพลาดหรือไม่ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .95) ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .98) เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานใดๆ ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยเสมอ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .99) ทุกครั้งที่ทำงาน ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานชิ้นนั้น

($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.07) ท่านยินดีทำงานที่เพื่อนร่วมงานขอให้ช่วยด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.06) ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.02) ท่านเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.03)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้ ตัวแปรอิสระ 9 ตัว (เพศ , อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา ,ปฏิบัติงานด้าน ประเภทตำแหน่ง ,ระดับตำแหน่ง , ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ,รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ 7.1 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .69260 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) ซึ่งพบว่า ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 ตัวที่มีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้ ตัวแปรอิสระ 9 ตัว (เพศ , อายุ,สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา ,ปฏิบัติงานด้าน ประเภทตำแหน่ง ,ระดับตำแหน่ง , ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ,รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ 8.2 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .87643 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) โดยพบว่า ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 ตัวที่มีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความสุขของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ย 65.6 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของ

การกะประมาณ .52902 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) ซึ่งพบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมกรมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้าน และโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับงานวิจัยของ ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาความสุขและความต้องความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมกรมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมกรมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ย 65.6 %

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางผู้บริหารควรเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้ลดช่องว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางผู้บริหารควรเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้ลดช่องว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางผู้บริหารควรตรวจสอบและเอาใจใส่บุคลากร ในการที่จะเพิ่มความสุขของบุคลากร และลดพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรที่ไม่สมควรกระทำ อาจเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานยกระดับองค์กรได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับองค์การของบุคลากร ได้แก่ ทักษะคนดี บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันการศึกษาเอกชน ในประเภทและระดับต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่า สอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสถาบันการศึกษา



บรรณานุกรม

- กนกกร ชลชายแย้ม และอธิวัฒน์ เจ็ยวิวรรณ์กุล,(2556) **ความสุขมวลรวมของการทำงาน.**
สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2560 จาก http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ , สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2539). การประเมินผลจาก
สภาพจริง =Authentic assessment. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กาวรัตน์ อินทุสมบัติ. (2548). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และ
ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการ
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิต เลศวิบูลย์มงคล . 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. **ต้นไม้จริยธรรม.** ค้นวันที่ 30 มิถุนายน 2560 จาก
http://www.baanjomyut.com/library_2/ethics/06.html.
- โชคดี จันทร์ทวงศ์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรม
และจริยธรรมในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพร ชันธนภา, ศานิต ด่านสมสถิต. **จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ :
แมคกรอ-ฮิล/ สำนักงานพิมพ์ท็อป, 2547.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความ
ผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนคร
เหนือ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของ
พยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพัน
ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่ม
บริษัทเคมีแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมองค์การคณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อ
เสริมกรุงเทพ.**
- พิภพ วังเงิน. 2546. **จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด**
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานและผลการดำเนินงานของการประสานครหลวง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- วงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2519, 2520) **จริยธรรมของเยาวชนไทย
รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร**
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ค้นวันที่ 27 มิถุนายน
2560 จาก <http://rirs3.royin.go.th>**
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ . 2555 . **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข .
มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม.**
- สุนณา ศิริบรรเจียรต. 2542 .“ **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษา เฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่
การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. “ วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. 2547. ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง ศึกษา

เฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.

วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2560 . **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ**

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 . (2560)

อมรา เล็กเจิงสินธุ์. (2542). **คุณธรรมจริยธรรมส าหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร:**

เสมาธรรม.

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด**

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2553 . **การบริหารและพัฒนาวิชาชีพ .กรุงเทพฯ : เชน อาร์ เซ็นเตอร์,**

2553.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ . 2547 . **คือความคิด คือชีวิต คือ....อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ .กรุงเทพฯ :**

กูดมอร์นิ่ง, 2547

Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett, **The Management of Organizations,**

3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc., 1967.

McClelland, David C. (1978). **Managing motivation to expand human freedom.**

American Psychologist

Martin, Angela J.; Jones, Elizabeth S. and Callan, Victor J. 2005. **The Role of**

Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During

Organizational Change. European Journal of Work and Organizational

Psychology.

Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky W. 2010. **Organizational Behavior: Managing**

People and Organizations. 9 th ed. China: South-Western CENGAGE

Learning

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Manion, Jo. (2003). Joy at Work: **Creating a Positive Work Place**. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652 – 655
- Porter, Lyman. W. “A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle **Management Jobs**” Journal of Applied Psychology.
- Porter, L.W., & Lawler, E. E. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Warr, Peter. 2007. **Jobs and Happiness**. The Industrial-Organizational Psychologist.
- Walton, Richard E. (1974). **Improving Quality of Work Life**. Harvard Business Review



ภาคผนวก
ภาคผนวก ก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมใน
การทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อความช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. ปัจจุบันอายุ 21 – 30 30 – 40
 40 - 50 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส โสด สมรส หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ปัจจุบันปฏิบัติงาน สายวิชาการ สายสนับสนุน
6. ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
 ลูกจ้างชั่วคราว
7. ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ
 อื่นๆ
8. ท่านมีประสบการณ์การทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นระยะเวลา
 น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี – 3 ปี
 3 ปี – 6 ปี 6 ปี – 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

9. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 - 50,000 บาท 50,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดของท่านมากที่สุดเพียง คำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับมาก
 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับน้อย
 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความพึงพอใจในชีวิต						
1	ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน					
2	การมีครอบครัวที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน					
3	ท่านสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
4	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตท่านมีความสุข					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความรักในงาน						
1	ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					
2	ท่านมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
3	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ					
4	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
5	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน						
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
2	เมื่อเปรียบเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรืองานลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
3	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน					
4	การปรับขึ้นเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ					
5	ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน						
1	หัวหน้างานของท่านสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในการทำงานอย่างเหมาะสม					
2	หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					
3	หัวหน้างานไว้วางใจและให้การยอมรับในการทำงาน					
4	บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
5	บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน						
1	องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	สถานที่ทำงานปลอดภัย โปร่ง มีความเป็นส่วนตัว					
3	มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอ					
4	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร					
5	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
1	ปัจจุบันการทำงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจขององค์กร					
2	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3	ท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานอย่างเพียงพอ					
4	บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
5	ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านจริยธรรมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน						
1	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง					

2	ถ้าได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน การทำงานที่มีความ รับผิดชอบมากกว่างานที่มีความรับผิดชอบน้อย					
3	เมื่อมีข้อผิดพลาดในการทำงานท่านพร้อมที่จะเปิดเผยและ รับผิดชอบ					
4	ท่านจะติดตามผลงานที่สำเร็จไปแล้วว่ามีข้อผิดพลาด หรือไม่					
5	ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
6	เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานใดๆ ท่านกล่าว ชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยเสมอ					
7	ทุกครั้งที่ทำงาน ท่านจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานชิ้น นั้น					
8	ท่านยินดีทำงานที่เพื่อนร่วมงานขอให้ช่วยด้วยความเต็มใจ					
9	ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า					
10	ท่านเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันสำคัญยิ่งของท่าน

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นภ จ้างประเสริฐ
 วัน เดือน ปีเกิด 9 พฤษภาคม 2518
 ภูมิลำเนา สาทร (อำเภอ จังหวัด) กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
นิติศาสตร์บัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2544
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนมัธยมวัดราชบพิศ	2536
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพ	2533

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ สังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลงานดีเด่นและรางวัลทางวิชาการ (ถ้ามี)

-

ทุนการศึกษา (ถ้ามี)

ทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 1(ก)