



ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน  
**Happiness at Work of Supporting Staff, Prince of Songkla University,  
Hat Yai Campus : An Analysis of Causal Factors  
of Work Experience Group**

จินดาวรรณ รามทอง

**Jindawan Ramtong**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Public Administration  
Prince of Songkla University**

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์      ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์  
ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

ผู้เขียน                นางสาวจินดาวรรณ รามทอง

สาขาวิชา              รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	คณะกรรมการสอบ
..... (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)	.....ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์)
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	.....กรรมการ (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)
..... (ดร. คณน ไตรจันทร์)	.....กรรมการ (ดร. คณน ไตรจันทร์)
	.....กรรมการ (ดร.อิศรัฎฐ์ รินไชสง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ .....

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ .....

(ดร. คณน ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ .....

(นางสาวจินดาวรรณ งามทอง)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ .....

(นางสาวจินดาวรรณ งามทอง)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน
ผู้เขียน	นางสาวจินดาวรรณ รามทอง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและแยกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน คือ กลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 313 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 16.0 และวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสถิติประยุกต์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2=2.65$ , GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปร

ลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2=5.55$ , GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 และ RMSEA=.00 ส่วนโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2=7.04$ , GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 และ RMSEA=.032 แต่โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากันทุกเส้นทาง คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 57 และ 61 ตามลำดับ เท่ากันทั้ง 2 โมเดล

<b>Thesis Title</b>	Happiness at Work of Supporting Staff, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus : An Analysis of Causal Factors of Work Experience Group
<b>Author</b>	Miss Jindawan Ramtong
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2014

## ABSTRACT

The study on happiness at work of supporting staff of Prince of Songkla University aimed to analysis causal factors of happiness at work among supporting staff at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus as a whole and classified according to their work experience : a group of staff with experience of less than 10 years, and a group with experience of more than 10 years. The subjects of the study were 313 supporting staff of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus selected using stratified sampling, and the instrument was an online questionnaire. The data were analysis with basic statistics using SPSS for Windows Version 16.0 and the goodness of fit of the causal models was analysis according to the hypotheses with empirical data using application for Structural Equation Modeling (SEM) analyses.

The results of the study revealed that happiness at work could be classified into two variables : mental health and social, and family and health. It was found that the causal model of happiness at work of supporting staff as a whole was consistent with empirical data with the values :  $\chi^2=2.65$ , GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 and RMSEA=.00. Mental health and social variable was directly influenced by variables of job characteristics, family and health, work environment, relationship with supervisor, and relationships with colleagues with the path coefficients of .38, .32, .16, -.13 and .11, respectively. Mental health and social variable was indirectly influenced by the variables of work environment, and job characteristics with the path coefficients of .18 and -.08, respectively. Family and health variable was directly influenced by work environment and job characteristics with the path coefficients of .62 and -.14, respectively.

The causal variables in the model could explain 59 percent and 69 percent of the variance in mental health and social variable, and family and health variable, respectively.

The causal model of happiness of supporting staff according to work experience revealed that the causal model for work experience of less than 10 years was consistent with empirical data with the value :  $\chi^2=5.55$ , GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 and RMSEA=.00. The causal model for work experience of more than 10 years was consistent with empirical data with the value :  $\chi^2=7.04$ , GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 and RMSEA=.032. However, the causal model for work experience of less than 10 years, and that of more than 10 years had equal values of path coefficients for all paths. That is mental health and social variable was directly influenced by the variables of family and health, and job characteristics with the path coefficients of .51 and .32, respectively. Mental health and social variable was indirectly influenced by work environment, relationships with colleagues, and job characteristics with the path coefficients of .36, .12 and -.12, respectively. Family and health variable was directly influenced by work environment, relationships with colleagues, and job characteristics variables with the path coefficients of .66, .23 and -.23, respectively. Family and health variable was indirectly influenced by work environment with the path coefficient of .04. The causal variables in the two models could jointly explain 57 percent and 61 percent of the variance of mental health and social variable, and family and health variable for both models.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร. คณน ไตรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ มอบความรู้อันเป็นประโยชน์ ตลอดจนข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณประยูรท์ โอภาโส บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถาม และขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามออนไลน์อย่างตั้งใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณเรืองรุ่ง ชีวรัชชานนท์ เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ภาคปกติ) ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณมิตรไมตรีจากเพื่อนๆ หลักสูตร MPA รุ่นที่ 13 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวทุกคนที่ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณท่านทั้งหลายเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาคุณแต่บิดามารดา บุรพจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

จินดาวรรณ งามทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
รายการตาราง	(12)
รายการภาพประกอบ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	5
สมมติฐาน	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	12
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	16
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	55
แบบแผนการวิจัย	59
เครื่องมือในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	67
บทที่ 4 ผลการวิจัย	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย	74
ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุข ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม	82
ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี	91
ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	101
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	112
อภิปรายผล	118
ข้อเสนอแนะ	138
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	148
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	149
ภาคผนวก ข โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ	156
ภาคผนวก ค โครงการนวัตกรรมจัดการสร้างสุข	159
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	163
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	167
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถาม	169
ภาคผนวก ช ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	186
ภาคผนวก ฌ ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	195
ประวัติผู้เขียน	203

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	31
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะของมหาวิทยาลัย	57
3	จำนวนค่าร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะของมหาวิทยาลัย	58
4	จำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	59
5	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	71
6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (n=313)	74
7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ กับช่วงประสบการณ์การทำงาน	76
8	ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ (n=313)	80
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=313)	81
10	การวิเคราะห์ EFA ความสุขในการทำงาน	82
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=313)	83
12	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา ก่อนปรับแก้โมเดล	84
13	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา หลังปรับแก้โมเดล	86
14	คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน	89
15	คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล	89
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=138)	92
17	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา ก่อนปรับแก้โมเดล	93

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18	95
คำดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา หลังปรับแก้โมเดล	
19	98
คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน	
20	98
คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล	
21	101
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=175)	
22	102
คำดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา ก่อนปรับแก้โมเดล	
23	105
คำดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณา หลังปรับแก้โมเดล	
24	107
คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน	
25	107
คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล	

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)	41
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	54
3 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานโดยภาพรวมก่อนปรับแก้โมเดล	85
4 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานโดยภาพรวมหลังปรับแก้โมเดล	88
5 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ก่อนปรับแก้โมเดล	94
6 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี หลังปรับแก้โมเดล	97
7 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ก่อนปรับแก้โมเดล	103
8 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หลังปรับแก้โมเดล	106

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในสภาวะการณ์ของประเทศที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชะงักงันและรุนแรงมากขึ้น ผ่นวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้ และที่สำคัญคือพนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานด้วย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” มาตั้งแต่แผนฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนกระทั่งถึงแผนปัจจุบัน (ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557 : ออนไลน์) เนื่องจากเห็นว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานถือได้ว่าเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตที่จะส่งผลต่อความสุข เพราะฉะนั้นจึงเกิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ขึ้นเพื่อเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย มีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน จะส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2552 : 17)

ในปัจจุบันความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในยุคปัจจุบัน

ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 จะมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรจึงต้องวางแผนรองรับ โอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้ได้ หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ ซึ่งการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กรของตน เพราะฉะนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นความสุขกับความสำเร็จขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน (อัชมา ชื่นบุญ และคณะ, 2556 : 1) พนักงานทุกคนควรมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในความเป็นจริง ทุกองค์กรยังมีพนักงานบางส่วนที่ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ สร้างผลงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ด้วยเหตุที่พฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจและสิ่งกระตุ้นจากจิตสำนึกของตัวเอง พนักงานนั่นเองและจากแรงจูงใจภายนอก รวมไปถึงการได้รับอิทธิพลจากสภาพการณ์ต่างๆ ขององค์กรทั้งทางกายภาพและสังคม หากองค์กรสามารถสรรสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้กลายเป็นแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดปัญญาที่งดงาม สร้างประโยชน์ให้กับชีวิตและการงานได้อย่างสูงสุด เป็นรูปธรรม ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตของพนักงานและขององค์กรโดยรวม (กิตติศักดิ์ วิวัฒน์ธวัช, ม.ป.ป. : ออนไลน์) เพราะฉะนั้นระดับความสุขของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐที่มีเป้าหมายในการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ และให้บริการ ดูแลประชาชน องค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีเป้าหมายทั้งในด้านกำไร อัตราการเติบโตของกิจการ และการให้บริการแก่ประชาชนไปพร้อมๆ กัน รวมถึงองค์กรภาคธุรกิจ ที่มีเป้าหมายในเรื่องของรายได้ กำไร และการเติบโตของกิจการ (พงศธรันย์ พลศรีเลิศ, 2557 : ออนไลน์) องค์กรเกือบทุกองค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน เพราะ นอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรแล้ว ยังเห็นได้ว่าการสร้างความสุขภายในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย



จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (นภัชชล รอดเที่ยง, 2550 ; บัณฑิตา คำโสม, 2554) ความสุขในการทำงานที่เกิดจากสัมพันธภาพในที่ทำงาน นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 59) ที่พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

ความสุขในการทำงานที่เกิดจากลักษณะงาน พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 4) ที่กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะงานที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับกับ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 5) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าซึ่งลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับจากงาน

ส่วนความสุขในการทำงานที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ

สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐอีกหน่วยงานหนึ่งที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การที่จะต้องคำนึงถึงความประหยัด เพื่อลดต้นทุนให้มากที่สุด ต้องเจอกับปัญหาของจำนวนคนที่ต้องลดน้อยลงในขณะที่ปริมาณงานกลับมีมากขึ้น ในขณะที่ผลงานจะต้องมีประสิทธิภาพและสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการให้ได้ มหาวิทยาลัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรจึงได้เข้าร่วม โครงการแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างเป็นสุข มีประสิทธิภาพต่องานที่ทำอยู่ สร้างฐานคิดให้เกิดการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนไปสู่การปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง อีกทั้งเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดภาคีและเครือข่ายสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และนอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังเป็นสถาบันนำร่องอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้กลายเป็น “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” เพราะเห็นว่ามหาวิทยาลัยคือแหล่งพัฒนาทางปัญญาและอารมณ์ที่สำคัญ อีกทั้งยังเป็นแหล่งในการสร้างคน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนจึงกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งอย่างหาที่เปรียบไม่ได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงได้ร่วมลงนามความร่วมมือ 8 ภาคีเครือข่าย มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) (พ.ศ.2556-2558) เพื่อเข้าร่วมแผนงานการบูรณาการ มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย ภายใต้โครงการ "นวัตกรรมจัดการสร้างสุข : บูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย" (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2557 : ออนไลน์) ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศทั้งทางปัญญาและมีความสุข จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องช่วยกันสร้างเสริมให้คนทำงานในรั้วมหาวิทยาลัยมีความสุขควบคู่ไปกับการสร้างเสริมปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา เพราะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีหน้าที่บริการวิชาการและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในกระบวนการผลิตบัณฑิตให้ดี มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่พึงปรารถนาขององค์กรต่างๆ และยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ถือว่าเป็นวิทยาเขตหลักที่มีบุคลากรมากกว่าวิทยาเขตอื่นๆ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความสุขใน

การทำงาน จึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารบุคคลและการพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยจะส่งผลดีทั้งต่อองค์กรและสมาชิกเองในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานตลอดจนการพัฒนาองค์กร และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปเสริมสร้างและพัฒนาการวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความสุขให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

## สมมติฐาน

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยทดสอบโมเดลการวิจัยในกลุ่มรวม และแยกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีสมมติฐานในแต่ละโมเดลดังนี้

1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน
2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน
3. ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและมีความสุขในการทำงาน
4. ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีความสุขในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและมีความสุขในการทำงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสุขในการทำงาน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และทราบทิศทางของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงรูปธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและองค์กรต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,970 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 400 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งในภาพรวมและแยกตามช่วงประสบการณ์การทำงาน โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีตัวแปรในโมเดล ดังนี้ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และตัวแปรที่ไปจำแนกโมเดล คือ ตัวแปรประสพการณ์การทำงาน

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาระหว่างเดือนมกราคม 2557 ถึงเดือนมีนาคม 2558

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร ไว้ดังนี้

1. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีต่อการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ความรักในการทำงาน ความสำเร็จของงานและการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ที่สร้างขึ้น โดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยมีความสุข 9 มิติ ดังนี้

1.1 **สุขภาพดี** หมายถึง สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

1.2 **ผ่อนคลายดี** หมายถึง ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต

1.3 **น้ำใจดี** หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้องกับสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

1.4 **จิตวิญญาณดี** หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

1.5 **ครอบครัวดี** หมายถึง ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.6 **สังคมดี** หมายถึง รวมถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.7 **ใฝ่รู้ดี** หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

1.8 **สุขภาพเงินดี** หมายถึง การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

1.9 **การงานดี** หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

**2. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้า และผู้บริหารองค์กร ในเรื่องของการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากร ได้แก่ การกล่าวถึงผลงาน การสนใจปัญหาส่วนตัว การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551)

**3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการจัดสรรงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ได้แก่ การแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไม่เกี่ยงงานกัน การรับฟัง

ความคิดเห็น การรับฟังเรื่องส่วนตัว การแก้ไขปัญหาในการทำงาน และการยอมรับในความสามารถ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551)

**4. ลักษณะงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบของงานว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เต็มไปด้วยความหมายที่สำคัญ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความชำนาญหลายๆ ด้าน เป็นลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ มีองค์ความรู้ตรงกับความรู้ที่เรียนมาในชั้นเรียนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน ควรได้รับการอบรม อีกทั้งเป็นงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง

4.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติเปิดโอกาสให้อิสระในการใช้ดุลพินิจการตัดสินใจในการจัดลำดับการทำงานและกำหนดวิธีการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ โดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

4.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานที่ตนปฏิบัติไปแล้วจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลข้อมูลป้อนกลับของงานที่ถูกประเมินผลกลับมาเพื่อมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความ

คล่องตัว ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gilmer (1966) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

5.1 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน และการรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร

5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และมีการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และลาศึกษาต่อให้เรียนรู้งานมากขึ้น

5.3 องค์กรและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการวางนโยบายขององค์กร แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร

5.4 ค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และมีวิธีการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

5.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน หมายถึง เรื่องของลักษณะงานที่ทำ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกถึงความภาคภูมิใจ

5.6 การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่จากหน่วยงาน ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

5.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5.8 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารด้านนโยบายและการทำงาน ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต

5.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน และพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น

5.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น



6. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนเสริมสร้างงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
  - 2.3 ผลของการมีความสุขในการทำงาน
  - 2.4 เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
  - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
  - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

จากสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ใน

ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

ประเทศไทยได้มีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7) ประชาธิปไตย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือนำติดตามประเมินผลกระทบทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557 : ออนไลน์)

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กรซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วย อาจกล่าวได้ว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ซึ่งคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552 : 17) ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551 : ออนไลน์) การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือการสร้างความสุขในที่ทำงานนั้นต้องอาศัยหลักการ 3 ประการ (แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552 ; ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551 : ออนไลน์) ได้แก่

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือการให้ความสำคัญกับคนในองค์กร โดยมุ่งทำให้คนทำงานมีความสุข ด้วยการส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม มีความเป็นมืออาชีพ มีศีลธรรมอันดี มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ซึ่งเป็นการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่าน

ความสุขในโลกสามใบที่ซ้อนทับกัน ประกอบด้วย โลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกสังคมของมนุษย์ ตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขเรียกว่า ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 อันจะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ทำให้คนในองค์กรเกิดความเสียสละและจงรักภักดีกับองค์กร

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน มีความรักความสามัคคีของคนในองค์กร ไม่มีปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงาน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือการสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

หลักการดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาเป็นตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น มี 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ซึ่งเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body), การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart), การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul), มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money), การพัฒนาความรู้ (Happy Brain), การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family), และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกองค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกกร ขยายเข้ม และ อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2554 : ออนไลน์ ; จรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ ส่วนสิ่งที่องค์กรจะได้จากการมีความสุขในที่ทำงาน คือผลผลิตสูงสุด การบริการดีขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลาภิจของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ฝึกพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีความรักในองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่องค์กรต้องการที่สุด องค์กรแห่งความสุขเป็นเรื่องที่ทุกคน

สัมผัสได้ เข้าหาได้ เข้าถึงได้ และทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ (จรรยาวัตรแห่งชีวิต, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพหรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน (ละอองทิพย์ บุญเกียรติ, 2556 : ออนไลน์) คือ

1. ด้านกาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2. ด้านจิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3. ด้านสังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กรระหว่างองค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดีพอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคมยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ถ้าคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำได้คนเก่งไว้ในองค์กร อันจะส่งผลต่อการบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างแน่นอน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 3 ประการ กล่าวคือ มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มุ่งสร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน และประการสุดท้ายคือ มุ่งสร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อ

เป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

## แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการบริหารองค์กร ที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียด จากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดีขึ้น

### 1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข ซึ่งพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 825) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนไปเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 25-27)

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

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก (Diener, 2003 ; อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 26) ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 11) ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความ

เมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 33) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990 : 193-210) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งสนองตอบจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน (Mamion, 2003 : 652-655) อยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเต็มใจทำงาน ประารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวดี, 2553 : 15) จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานนั้น ไม่มีสูตรความสำเร็จ แต่สิ่งที่มีคือการมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจะมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า ดังนั้น การรู้สึกว่าคุณค่า เกิดความภูมิใจ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547 : 23) ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (Diener, 2003 ; อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 26) จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้

อย่างไรก็ตามจากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในการทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงก้าวหน้า มีโอกาสในการได้รับพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อน

ร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

สำหรับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003 : 652-655) ได้ อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ใน



ทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนเกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมให้จูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานตามมา นอกจากนี้ Manion ยังกล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มี

ชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่เกิดจากการมีความสุขในการทำงานคือ ได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

นอกจากนี้ Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ลักษณ์า ศิริถิรกุล และคณะ, 2555 : 21-22) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ ซึ่งความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือบุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ และการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2. ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจให้ได้ในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในชีวิตการทำงาน อาทิ การทำงานที่มีความท้าทาย สนุกสนาน มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าคนมีความสุข ก็ย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข แต่มนุษย์เรานั้นมีความหลากหลายของอารมณ์ หลากหลายของความคิด และมีหลากหลายของบทบาทในสังคม องค์กรจึงต้องเรียนรู้คนในองค์กร ต้องศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุข จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

### 3. ผลของการมีความสุขในการทำงาน

การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการศึกษาที่บุคลากรมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน  
 อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
 อีกด้วย และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Ketchian, 2003 ; Manion, 2005 ;  
 Warr, 2007 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552 : 15)

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากเท่ากับที่  
 บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ โดยอาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแค่เพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่จะได้รับกลับม  
 นั้นมีมาก ทั้งต่อองค์กร การบริหารจัดการ และต่อบุคลากรเอง (Ketchian, 2005 ; Kjeruft, 2007 อ้าง  
 ถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552 : 15-18) ดังต่อไปนี้

### 1. ประโยชน์ต่อองค์กร

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตภาพในงานดีขึ้นด้วย  
 เนื่องจากคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ทำให้ผลิตภาพสูงตาม ความขยันในการ  
 สร้างแรงจูงใจในการทำงานคือการมีความสุขและชอบในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีความสุขในการทำงาน  
 จะมีพลังมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน มักจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่ง  
 การมองโลกในแง่ดีหากมีความเชื่อว่าทำได้ มันก็จะเป็นจริงตามนั้นและจะสามารถทำงานนั้นให้  
 ประสบความสำเร็จ สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ มักจะจัดการกับปัญหาแทน  
 การบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เพราะเมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็กๆ ก็จะกลายเป็นปัญหา  
 ใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่น ซึ่งมักจะเป็นสิ่งแรก  
 แต่ถ้าคนมีความสุขในการทำงานก็มักจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา โดยคนที่มีความสุข  
 มักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานที่ผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความ  
 รับผิดชอบและยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดนั้นได้ ความผิดพลาดนั้นก็สอนให้เกิดการเรียนรู้  
 และพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดนั้น อีกทั้งคนที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ความสามารถ  
 ในการตัดสินใจดีกว่าคนที่ไม่มีความสุข เนื่องจากคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะอยู่ในภาวะ  
 วิตกจริต มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้างใช้สัญชาตญาณความอยู่รอดตัดสินใจ โดยมองระยะสั้นใน  
 การตัดสินใจ จะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข จะมี  
 การตัดสินใจที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด คนที่มี  
 ความสุขในการทำงานจึงเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า ในขณะที่เดียวกัน เมื่อเวลาผ่านไป  
 ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่ยังเป็นการ  
 เพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความ  
 เชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น ซึ่งถ้าผลิตภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ  
 ความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้พร้อมที่จะ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น ทำให้รู้สึกดี มีการยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร และยังทำให้การสื่อสารดีขึ้นด้วย ส่งผลให้สามารถทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงานนั้นๆ ส่งผลให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ เพราะคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้ ก็สามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวก็จะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรเช่นกัน ทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี สามารถดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการได้ การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขจะมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่าคนที่ไม่มีความสุข

## 2. ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

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

## 3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่ การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถเพิ่มความสนใจในการทำงานได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกทำงานของตนเอง ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะ

ตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งการมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งเป็น การสร้างความแตกต่าง

จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่าง มากมาย โดยความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงาน นั้นอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและ ลดการมาสาย อีกทั้งความสุขในการทำงานยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการรับรู้ถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัย เหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กรต่อไป

#### 4. เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน

ความสุข คือสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่ แข่งขันกันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมากๆ เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการ ใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่ง เหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง และความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งเป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ใน หลากหลายมิติ ทั้งการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมี ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การได้พัฒนาใฝ่หา ความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข ซึ่งหากข้าราชการมีความสุขกับพื้นฐานชีวิต แล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551 : 18)

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุน องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาองค์ ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จึงได้ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและ สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนา แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งเป็น

เครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และน่าเชื่อถือ โดย HAPPINOMETER ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือในระยะแรก HAPPINOMETER เป็นแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคลที่ต่อยอดจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self Assessment : SAS) ซึ่งแบบสำรวจนี้ต่อยอดการพัฒนาจากเครื่องมือวัด “คุณภาพชีวิตคนทำงาน” ที่สร้างขึ้นโดย “โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” ปี 2551 ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ “โครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ : การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ” ปี 2552 ที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งทั้ง 2 โครงการดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เพราะฉะนั้น HAPPINOMETER จึงประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่พัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตลอดจนคนทำงานในภาครัฐบาล ดังนั้นตัวชี้วัดทั้งหมดจึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานทั้งในสถานประกอบการ ทั้งสองภาค และภาครัฐบาลมากที่สุด ซึ่งตัวชี้วัดความสุข HAPPINOMETER นั้น เป็นการศึกษาที่มีความตรงตามเนื้อหา เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 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) ตลอดจนผ่านการวิเคราะห์จากกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานทั้งคนทำงานในภาครัฐบาลและภาคเอกชนที่เป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาคบริการ จึงทำให้ HAPPINOMETER มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (สิรินันท์ 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) ใจรู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกละเอียดและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 30-33) ซึ่งความสุข 9 มิติ ของ HAPPINOMETER มีรายละเอียดดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้นมีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การทำงานที่รีบเร่งและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสดและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานจะลดลง ท้ายที่สุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนการทำงาน หากองค์กรมีมาตรฐานในการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่างๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนในเวลาพักก็จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานได้

3. ใจดี (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดความยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่รีบเร่งและการแข่งขันกันของคนทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลาและช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงาน

ขาดการนำคำสอนทางศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตก็เปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

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

6. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบและเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้นั้น คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่ายุ่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และยังเป็นการช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอาชีพในการทำงานนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมทุกวันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแต่อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถหาความรู้ได้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สถานศึกษา และสื่อต่างๆ ขององค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั้น นอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่างๆ ในการแสวงหาความรู้



ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่างๆ ต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบัน โอกาสการเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่างๆ หรือหนี้ในระบบ เมื่อมีหนี้สินก็จะมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมจึงมีแต่การแข่งขันเอาเปรียบกัน ครอบครัวยขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อเอาเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งๆ ที่เชื่อว่าเป็นการให้มีความสุขแก่ตนเองได้ ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคน เพราะคนในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้การดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และรณรงค์การออม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน

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

คุณประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ เป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 80) อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดการ

สร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆ องค์การ เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกร ขลายเข้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2554 : ออนไลน์)

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อีกทั้งเนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันนำร่องร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้กลายเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้มิติของ HAPPINOMETER ประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ ที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนมาใช้เพื่อวัดความสุขในการทำงานของการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดความสุขที่น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากจะเป็นตัวชี้วัดความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสุขของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 27)

### **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

ความสุขในการทำงานของบุคลากรอาจเกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะได้ทำงานที่ตนเองชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่ที่บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง (สุกัญญา อินตะ โดด, 2550 : 2)

iOpener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 40) เป็นองค์การที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ศาสตร์ด้านความสุขในการทำงาน โดยได้กล่าวถึงบัญญัติ 12 ประการของ iOpener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ว่าประกอบด้วย การทำงานให้เสร็จโดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย

การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ความต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถที่ชำนาญทำงานนั้น การได้รู้ว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากตน ความเข้าใจถึงความสำเร็จในสิ่งที่ตนทำ การได้รับการรับฟัง การมีเพื่อนในที่ทำงาน การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตน และมีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553 : 10) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษม ตันติผลาชีวะ (2545 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 : 38) กล่าวว่า iva ความสุขกับการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการจะได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้น ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ จึงมีความต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยงานราชการมักจะไม่วู้สึกว่าเป็นเจ้าของและไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์การ อันเป็นเหตุให้แก่การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 : 37) ที่กล่าวว่า iva ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น คือสัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน เช่นเดียวกับ อภิชัย มงคล (2551 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 : 38) ที่กล่าวว่า คนที่อยู่ในวัยทำงาน หากเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบไปยังความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และอาจส่งผลต่อเนื่องไปถึงการทำงานในอนาคต เพราะความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานส่วนใหญ่อจะเกิดขึ้น โดยไม่รู้ตัวและไม่ทราบว่ขณะนั้นตัวเองเครียด จึงพาให้เกิดการกระทบกระทั่งกับคนรอบข้าง จนถึงทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดเป็นสิ่งที่รู้ตัวได้ยาก บางครั้งคนเราก็กไม่ยอมรับว่าตนเองกำลังอยู่ในภาวะ

เครียด จึงควรทำกิจกรรมที่ทำแล้วมีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่ง Carified and Miller (1996 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 : 36-37) ได้เสนอวิธีทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยวิธีการกลุ่มไว้ว่า ประการแรก จัดตั้งการรวมกลุ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กัน ให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประการที่สอง ใช้ทักษะการติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินไปให้ถึงความสุขที่ตั้งไว้ ประการที่สาม องค์กรกลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน และประการสุดท้าย จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Lu, Shin, Lin and Ju (1997 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 25) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดเพิ่มขึ้นโดยการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดและการกระทำ และประการที่สอง คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นส่วนผลักดันและจัดขบวนการรับรู้ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้นๆ ได้ว่ามีความสุขหรือไม่ เช่นเดียวกับ Manion (2003 : 652-655) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีนักวิจัยอีกหลายท่านให้ความสนใจและได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาสามารถสรุปได้ตามตาราง 1 ดังต่อไปนี้



จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยดังกล่าวมาเป็นตัวแปร โดยให้ตัวแปรทุกตัวที่ศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสัมพันธที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วยกันทั้งสิ้น เพราะฉะนั้นสัมพันธภาพในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

#### 1.1 ความหมายของสัมพันธภาพในที่ทำงาน

คำว่า “สัมพันธภาพในที่ทำงาน” (Social Relationship in a Workplace) หรือ “ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน” หรือ “สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น” ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคำเหล่านี้ในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์หรือการปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะความเป็นกันเอง มีเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้งกัน มีแต่ความจริงใจต่อกัน (บัณฑิตา คำโฮม, 2554 : 7) ทำให้มีพลังใจในการทำงาน (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2543) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานนั้น ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุน และการให้ความสำคัญกับคนรอบข้าง (ปพิชญา วรรณะสุข, 2552 : 3)

ดังนั้นจากความหมายของสัมพันธภาพในที่ทำงานดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

## 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน

สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว จะมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย

Aristotle กล่าวว่าไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย นอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ ไว้ว่า เพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ Aristotle แล้ว เพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ ต้องเพิลิดเพิลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี (Aristotle, B.C.E. อ้างถึงใน รวมศิริเมนะโพธิ, 2550) ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งเสนอโดย Maslow ที่ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามลำดับ (Abraham Maslow, 1970 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) และทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) ของ Alderfer ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อคือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E=Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R=Relatedness Needs) และความต้องการด้านความงอกงาม (G=Growth Needs) (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) และนอกจากนี้ Baumeister and Leary (1995 อ้างถึงใน รวมศิริเมนะโพธิ, 2550) ยังพบว่า มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่

ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มนุษย์ต้องการที่จะถูกพันธนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง

สรุปได้ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ ถือเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีความต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม เมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ และในทางกลับกันเมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและ โดดเดี่ยวซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

### 1.3 ความสำคัญของสัมพันธภาพในที่ทำงาน

การดำเนินกิจการทั้งหลายในชีวิตประจำวันของคนเรา จะเห็นได้ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ในขณะเดียวกันก็พยายามให้คนอื่นปรับตัวเข้าหาเรา กิจกรรมในชีวิตประจำวันล้วนผลักดันให้เราสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นจึงพบว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานอาชีพ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว มิตรภาพระหว่างเพื่อนฝูง เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับเราได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน การได้รับความสำเร็จ ความสุข ความเพลิดเพลินใจ การได้ผจญภัยต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ในชีวิต ล้วนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำร่วมกับคนอื่นทั้งสิ้น และการที่จะไปถึงจุดหมายเหล่านี้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นๆ ซึ่งเรียกว่า “มนุษย์สัมพันธ์” (Schneider, 1987 : 85)

มนุษย์เราจะอยู่กันเป็นกลุ่มสังคม การติดต่อเกี่ยวข้องกับหรือการมีมนุษย์สัมพันธ์กันย่อมมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ แม้แต่ในสังคมที่ไม่ซับซ้อน มนุษย์ก็มีการพบปะพูดคุยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันสิ่งของกัน มีการไปเยี่ยมเยียนกัน มีการต้อนรับกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ ดังนั้นจะเห็นได้จากคำกลอนที่ว่า “...ใครมาถึงเรือนชานต้องต้อนรับ” การคบหาสมาคมก็มีไม่ซ้ำแต่เพียงผิวเผิน แต่เป็นการคบกันเป็นเพื่อนสนิท มีความหวังดีต่อกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “...ปลูกอินเอยปลูกไมตรีดีกว่าพาล” การมีเพื่อนทำให้ได้ร่วมกันคิดช่วยกันทำ ดังคำสุภาษิตที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” ถ้ายิ่งหลายหัวก็จะยิ่งดีขึ้น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมนุษย์ทำไปด้วยความเต็มใจและจริงใจตลอดเวลา แต่ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจ การเมืองเปลี่ยนแปลง สังคมมีความ



ซับซ้อนขึ้น มนุษยสัมพันธ์ก็ยิ่งมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ มากขึ้น ทั้งนี้เพราะมนุษยสัมพันธ์ทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะให้ความรักความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและยอมรับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน “เรียนรู้ที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่เราต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา และปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เหมือนกับที่ผู้อื่นต้องการให้เราปฏิบัติต่อเขา” ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นเรื่องของคนโดยตรง ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม เรื่องส่วนตัวนั้น หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่วนเรื่องส่วนรวม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์นอกบ้านกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่นำไปใช้ในชีวิตรส่วนตัว ในครอบครัว และในหมู่เพื่อนฝูงนั้น ถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ แต่สามารถปรับเป็นความสัมพันธ์แบบเป็นทางการไปใช้ได้อย่างกว้างขวางในทุกองค์กร เช่น องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรรัฐบาล หรือองค์กรอื่นๆ ที่มีบุคลากรทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานในองค์กร กล่าวคือ ประการแรก พนักงานในองค์กรล้วนแต่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านภูมิหลัง ความต้องการ สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก จึงจำเป็นต้องรู้หลักในการครองใจพนักงาน และหลักในการสนองความต้องการ นั่นคือการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้งานราบรื่น ประการที่สอง ความเจริญทางด้านสังคม เศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ประกอบกับความสลับซับซ้อนในการบริหารงาน เช่น มนุษย์มีความต้องการมากขึ้นและซับซ้อนขึ้น จำเป็นจะต้องใช้ความรู้และศิลปะในการสนองความต้องการเหล่านั้น และประการที่สาม พนักงานหรือข้าราชการที่มีวุฒิสูงขึ้น ย่อมจะเรียกร้องสิ่งต่างๆ เพิ่มขึ้น พนักงานหรือข้าราชการเหล่านั้นต้องการผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นกลวิธีการสร้างสัมพันธภาพอันดีในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มาทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะ เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ หากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานก็จะทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ , 2528 : 109)

นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ยังมีความสำคัญ (กาญจนา คุณารักษ์, 2527 : 125-127) ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ของบุคคลมีผลต่อความสัมพันธ์ของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ดังคำกล่าวของ วิลเบอร์ แชมม์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า “บุคคลแต่ละคนอยู่ในกลุ่มทำงานและเล่นด้วยกันในกลุ่ม ร่วมแลกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ประสบการณ์ในกลุ่ม” ดังนั้นหากแต่ละ

บุคคลในกลุ่มมีความสมัครสมานสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันดีแล้ว กลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการต่างๆ ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อความอยู่ร่วมกัน มนุษย์จะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ คนเราเกิดมาไม่มีใครอยู่คนเดียวได้ ต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เล็กที่สุดไปจนถึงสถาบัน องค์กร ประเทศ หรือโลกก็ตาม ล้วนแต่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเท่านั้นจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานทุกอย่าง นอกจากจะอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือ การเข้ากันได้ของผู้ร่วมงานหรือการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น นอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้ว ยังมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย ดังนั้นหากบุคคลใดมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะตามมา และเช่นเดียวกัน หากองค์กรใดมีสัมพันธภาพในที่ทำงานดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขไปด้วย

#### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงาน

สัมพันธภาพในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) เพราะฉะนั้นองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจ เพราะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาพในการทำงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) ซึ่งองค์กรที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมยศ นาวิกาน, 2544) อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีความสุขในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ ลีรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ ประสงค์ พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง และพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ชีโฮ (2542) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เช่นเดียวกับ ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการในด้านมิติสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ อัจฉา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า การมีความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน จากการที่งานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นในการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 59) พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน และ Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่า เงิน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่กลับพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

จากข้างต้น จึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า ในงานวิจัยของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ได้ศึกษาสัมพันธภาพในที่

ทำงาน โดยมีประเด็นย่อยในการศึกษาสองประเด็น คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ รัตนา เตชะวาริ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อย่อยที่แยกออกจากกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยจะศึกษาจากสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อที่แยกออกจากกันเช่นเดียวกัน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีการออกแบบลักษณะงานที่ดีและเหมาะสม เพราะลักษณะงานที่ดีและเหมาะสมจะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.1 ความหมายของลักษณะงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการนำแนวความคิดเรื่องลักษณะงานไปใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง ทำให้มีการนิยามหรือตีความหมายคำว่าลักษณะงานที่หลากหลายกันออกไป นักวิชาการบางท่านมองว่า ลักษณะงานเป็นการออกแบบงานให้มีความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน โดยการสร้างสรรค์งานเพื่อจูงใจให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจและพึงพอใจอยากที่จะทำงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กรได้ (หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 29-30)

นอกจากนี้ ลักษณะงานยังเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานที่เน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา (Greenberg and Baron, 2000 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 29) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2534 : 130-131) มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะของงานในทางบวกจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุดาวดี น่วมมี, 2550 : 21) นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก (Greenberg and Baron, 2000 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 29) ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานจะอยู่ในระดับต่ำ (Hackman and Oldham, 1980 ; อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 73)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานให้เหมาะสมระหว่างคนกับงาน โดยการสร้างสรรค์งานเพื่อจูงใจให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจและพึงพอใจอยากที่จะทำงานนั้น ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Schermerhorn (1996 อ้างถึงใน หัตยา ศรีวงษ์, 2554 : 30) กล่าวว่า การออกแบบงานเป็นการสร้างสรรค์งานโดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการออกแบบที่ยากที่สุด และลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล โดยทำให้เขาอยากทำงาน และผลงานที่ดีก็จะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตน การออกแบบที่ดีจึงรวมไปถึงรายละเอียดของงาน (Job Content) และการกำหนดส่วนสนับสนุนของงาน (Job Context) ด้วย

การพัฒนางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานนั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor Theory) ของ Herzberg (1991 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ลั่ว, 2553 : 44-45) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ส่วนปัจจัยสุขลักษณะเป็นส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง แม้ว่าทฤษฎีของ Herzberg จะมีคุณค่าในการสร้างความสนใจในลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน แต่รายละเอียดในทฤษฎีนี้ก็ยังไม่สามารถนำไปปรับใช้กับการแก้ปัญหาการออกแบบงานในองค์กรได้ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลที่ว่า ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยคิดว่าการพัฒนางานจะเกิดประโยชน์กับพนักงานทุกคน

การปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆ และวิธีเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman and Oldham (1980) แนวคิดนี้พยายามจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน และผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าวตามแนวคิดคุณลักษณะงาน โดยผลของงานที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimenstions) 5 ลักษณะ (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน มาลีณี อ้นวิเศษ, 2554 : 14-16) ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

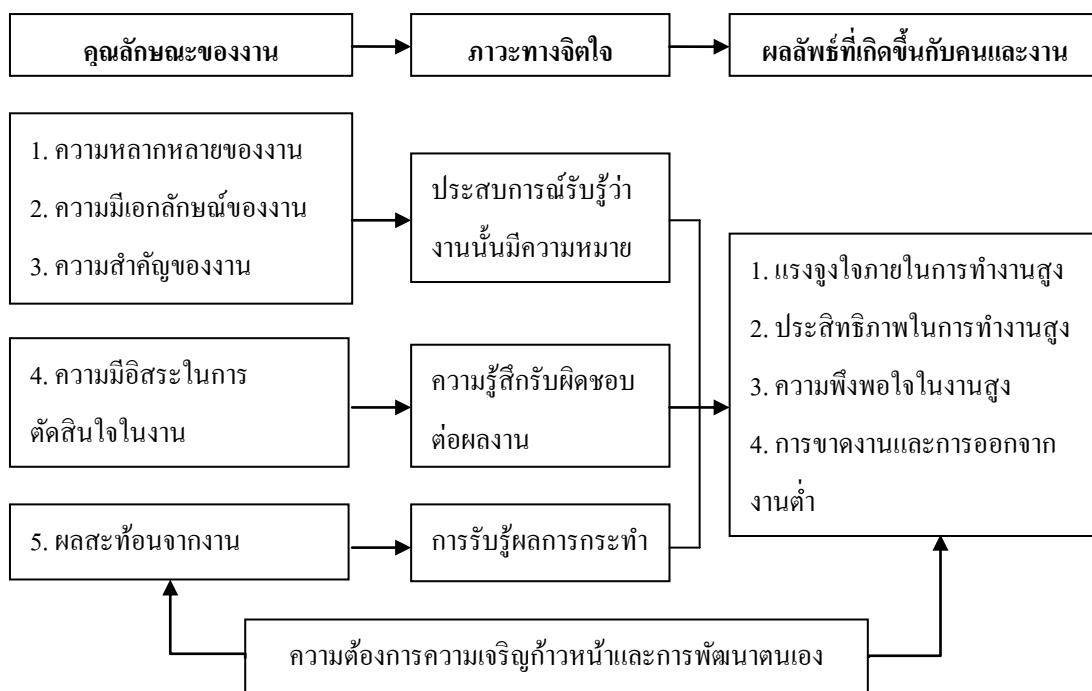
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอกหรือในองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรีในการจัดลำดับการทำงานและกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 74) ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะงานว่า คุณลักษณะงานเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่างานที่มีพื้นฐานจากการพิจารณาสถานะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

ที่มา : Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 74)

แบบจำลองคุณลักษณะงาน แสดงถึงคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน ที่เป็นตัวสร้างสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ความสำคัญของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคลจะต้องรับรู้่างานของตนเป็นสิ่งมีค่าและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. การรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง

3. การรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนเองทำ (Knowledge of Result) บุคคลจะต้องสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ทั้งสามสภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้ว จะเกิดผลต่อไปนี้ คือ

1. แรงจูงใจภายในสูงขึ้น (High Internal Work Motivation)
2. ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น (High Quality Work Performance)
3. ความพอใจในงานสูงขึ้น (High Satisfaction with the Work)

#### 4. การขาดงานและการออกจากงานลดลง (Low Absenteeism and Turnover)

จากแบบจำลองของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ท้ว, 2553 : 74) จะเห็นว่า คุณลักษณะของงานที่มีความเหมาะสมจะเสริมสร้างให้พนักงานมีประสบการณ์ที่ดีจากการทำงานและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว พนักงานก็น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่น่าจะลาออกจากองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham มาใช้เป็นแนวในการศึกษาลักษณะงานในการวิจัยครั้งนี้

### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและความสุขในการทำงาน

#### 2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ลักษณะงานเป็นรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พรธนิภา สืบสุข, 2548) เป็นกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งความแตกต่างในการทำงานจะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานสำคัญ (Warr, 2007 ; อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549) ซึ่งลักษณะงานที่ดีสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อจะสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) โดยลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการอาศัยพึ่งพาทันทีกันและกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้มากยิ่งขึ้น (วัชรามณีภาส, 2543) ซึ่งจะแตกต่างจากงานที่มีการสร้างระบบการติดต่อประสานงานกันน้อย มีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายสื่อ การสร้างกฎเกณฑ์ พิธีการและมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน การแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาท หรือโดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกลักษณ์ในความสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย



(กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) สอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้างาน ตลอดจนคณะทำงานจึงควรปรึกษาหารือมอบหมายหน้าที่กันอย่างชัดเจน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน เพราะจะทำให้เกิดความไว้นือเชื่อใจ และมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ส่งผลให้ครูทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความกดดันและความเครียดของครู ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ซ้ำซากจำเจ ทำให้ครูต้องเร่งรีบและมีปัญหาความขัดแย้งหล่อมล้าหน้าที่กันในการทำงาน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้

จากข้างต้นศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อสัมพันธภาพในที่ทำงาน

### 2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

ลักษณะงาน เป็นรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยพิจารณาว่า เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พรณิภา สืบสุข, 2548) โดยลักษณะของงานที่ดีจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูงเกิดความพึงพอใจในงาน (ศลิษา ทวีวัฒน์กิจบรร, 2548) การสร้างลักษณะงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสุข และมีมีความสุขในการทำงาน บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ (จุฑาภาดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ซึ่งจากการศึกษาของ Dierendonk (2004) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) และ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน หัทยา ศรีวงษ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง

พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ นกษชล รอดเที่ยง (2550) และ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ก็พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ควรนำมาศึกษา อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอีกด้วย

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากต่อองค์กร กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สะดวกสบาย ความสามารถในการผลิตก็จะเสียหาย หากกำหนดระบบงานไม่ถูกใจพนักงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการลดความสามารถในการผลิต ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ก่อให้เกิดความผิดพลาดที่เกิดจากอุบัติเหตุอย่างมหาศาล อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงาน ในทางกลับกันหากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่น ก็จะทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาตรวจสอบการรับรู้ ยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์กร (Schultz and Schultz, 2002 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 64)

#### 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีผู้ศึกษารวมถึงผู้วิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลากหลายแง่มุม โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่อยู่โดยรอบในหน่วยงาน (Warr, 2007 อ้างถึงใน เบนญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552 : 23) ทั้งที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการผลิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม และความเหมาะสมของเวลาในการทำงาน (นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 65) เช่น ปริมาณแสง ลักษณะสภาพอากาศ เสียง ตารางเวลาการทำงานและระยะเวลาพัก เป็นต้น (Corsini, 1999 อ้างถึงใน นิสารัตน์

ไวยเจริญ, 2553 : 65) หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (รัชนี หาญสมสกุล, 2550 : 43)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการผลิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลด้วย

### 3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในลักษณะที่คล้ายๆ กัน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง คนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร โรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน รวมไปถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน ได้แก่ การออกแบบจอภาพ และปุ่มควบคุมตามหลักเออร์گونอมิกส์ ตัวอย่างเช่น การจัดวางองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (Schultz and Schultz, 2002 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 65-66 ; พงศ์ หรดาล, 2540 ; รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 17 ; สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่างๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่าลักษณะงานที่ง่าย ซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวในการทำงานตลอดเวลานั้น เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น แต่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้นไม่จำเป็นต้องใช้สติปัญญาหรือความฉลาด ไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจมากนัก อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความด้อยศักยภาพได้ จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อ เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น โดยนักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้า (Fatigue)

ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเหนื่อยล้าทางจิต ซึ่งจะคล้ายกับความเมื่อยหน่าย และความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เป็นผลมาจากระดับของน้ำตาลในเลือดต่ำลง มีสาเหตุมาจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงและการใช้ความคิดเป็นเวลานาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง การแก้ปัญหาคือความเหนื่อยล้าควรจะต้องจัดให้มีเวลาพัก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมาก การให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเหนื่อยล้าทั้งสองประเภท เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ นำไปสู่ความผิดพลาดของงาน และอาจจะเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานได้ (Schultz and Schultz, 2002 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 65-66 ; พงศ์ ทรดาล, 2540 ; รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 17 ; สิริอร วิชาวุธ, 2544)

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงานหรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น Schultz and Schultz (2002 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 65-66) กล่าวว่า การทำงานเป็นกะโดยส่วนใหญ่จะทำงานตามเวลาในช่วง 3 เวลา คือ 7.00-15.00 น. 15.00-23.00 น. หรือ 23.00-7.00 น. ซึ่งบางบริษัทจะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวร ขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาในเรื่องเวลาทำงานที่กำหนดตายตัวและเวลาทำงานที่มีการยืดหยุ่นได้ พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการนาน มิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยให้พนักงานตัดสินใจเองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด (Schultz and Schultz, 2002 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553 : 65-66 ; พงศ์ ทรดาล, 2540 ; สิริอร วิชาวุธ, 2544)

4. สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) งานทางด้านอุตสาหกรรมที่มีเครื่องจักร สารเคมีอันตรายเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นงานที่พนักงานมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุได้มากกว่างานสาขาอื่นๆ ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยจึงเป็นสิ่งที่ทางองค์กรควรตระหนัก เช่น การป้องกันมิให้สภาพของเครื่องจักรและ

สิ่งแวดล้อมเป็นอันตรายต่อพนักงาน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และปฏิบัติตามข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น (พงศ์ หรดาล, 2540)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการท่านได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันออกไป เช่น

Hayhurst (2005 อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555 : 39-41) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต ก็คือการทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองพึ่งพาบุคคลอื่น ผลคือพนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำและอาจมีการปรับตัวโดยขอลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกล้าในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง เพราะพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาจะสามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิดโกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

ส่วน Gilmer (1966 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 11-12) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เข้าตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Gilmer มาใช้เป็นแนวในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากเห็นว่าเนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุม ซึ่งสมควรนำมาศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

### 3.3 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากต่อการทำงาน องค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น องค์กรต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน องค์กรจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในแต่ละด้าน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ เข้าใจถึงผลกระทบขององค์กร ต่อคนและบุคลิกภาพของคน กระทั่งต่อหน้าที่ของคนในองค์กร รวมทั้งความสามารถของคนในองค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบของการบริหารที่มีต่อคนและต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร (วิจิตร วรุตบางกูร, 2521: 145)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญ และส่งผลต่อการก่อให้เกิดความสุขของการทำงานในปัจจุบัน

### 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและความสุขในการทำงาน

#### 3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน



การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ตามมาจะพบกับความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงานหรือหยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์นั้น สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เป็นปกติวิสัยที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ หากพิจารณาเชิงระบบก็จะอธิบายได้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อยทุกระบบและสัมพันธ์กับระบบใหญ่ไปพร้อมๆ กัน การเกิดปฏิสัมพันธ์เช่นนี้เป็นสิ่งสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเจริญและมีการพัฒนาระบบในแนวทางก้าวหน้า โดยจะต้องมีวิธีในการดำเนินงานให้ทุกระบบทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายหลัก ซึ่งต้องการการปรับแต่งกลไกการทำงานของทุกระบบ สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถือว่าเป็นเรื่องของธรรมชาติที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีสิ่งใดในโลกนี้จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้เมื่อเวลาผ่านไป ฉะนั้นเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทุกส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ย่อมจะส่งผลกระทบต่อที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในแนวทางของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) อาทิเช่น องค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นก็จะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้นทำให้มีช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา องค์กรที่มีการสร้างระบบงานที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อย มีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายสื่อ การสร้างกฎเกณฑ์ พิธีการและมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน การแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาท หรือโดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกสิทธิ์ในความสัมพันธ์จะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) เพราะฉะนั้นหากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ก็สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การเตรียมผลงานเพื่อการประเมิน และความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียนของครูทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้น

มัธยมศึกษา ซึ่งหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจะมีผลให้บุคลากรมีความเข้าใจ เกิดความร่วมมือในการทำงาน การวางเป้าหมายร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับงาน สร้างคุณภาพของงานที่ดีได้ (สมยศ นาวิการ, 2544) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคลและควรร่วมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมในการตัดสินใจด้วย (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

จากการข้างต้นจึงเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน

### 3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

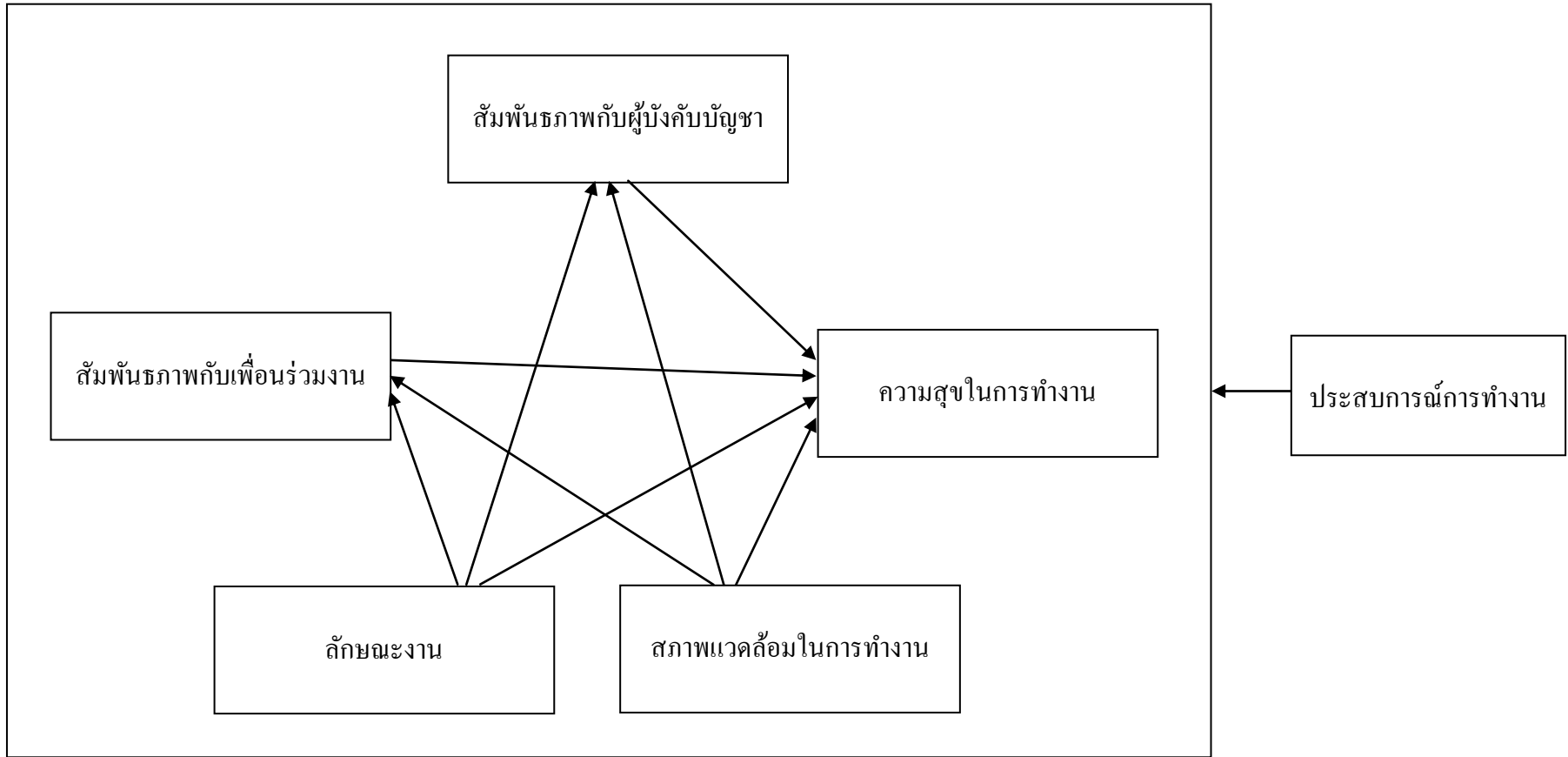
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง สามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549) และการทำงานที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ช่วยในการปฏิบัติงานจะทำให้ดำเนินไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ก็สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่าก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและราบรื่นระหว่างบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงานหรือหยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุขต่องานที่ได้ปฏิบัติด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้บุคลากรทางสุขภาพเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งศึกษาจากบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 เช่นเดียวกับ บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความสุขในการทำงาน รวมทั้ง สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน นอกจากนี้ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ก็พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานนั้น จะเห็นได้ว่ามีผู้วิจัยหลายท่านที่ศึกษาวิจัยแล้วพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย เบื้องต้นผู้วิจัยทำการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,970 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามคณะของมหาวิทยาลัย แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) โดยมีวิธีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากลักษณะข้อมูลการวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SME) โดยการ

วิเคราะห์ด้วยสถิติประเภทนี้จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งเกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า และในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิซเรล เมื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลกลีสุคสูงสุด (Maximum Likelihood) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ตามสูตรของลินเดอร์แมน เมอร์เร็นดาและโกลด์ (Lindeman, Merenda and Gold, 1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) ระบุว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล นอกจากนี้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) ที่ระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืนมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวสำหรับโมเดลในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะของมหาวิทยาลัยเป็นชั้นในการแบ่งด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร ดังตาราง 2 แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะของมหาวิทยาลัย

คณะ	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม	31	2
คณะกรรมการแพทย์แผนไทย	27	2
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	221	15
คณะทันตแพทยศาสตร์	296	20
คณะเทคนิคการแพทย์	18	1
คณะนิติศาสตร์	18	1
คณะพยาบาลศาสตร์	152	10
คณะแพทยศาสตร์	4,264	286
คณะเภสัชศาสตร์	117	8
คณะวิทยาการจัดการ	102	7
คณะวิทยาศาสตร์	303	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	244	17
คณะศิลปศาสตร์	79	5
คณะเศรษฐศาสตร์	20	1
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	78	5
<b>รวม</b>	<b>5,970</b>	<b>400</b>

ที่มา : ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 313 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 78.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสามารถจำแนกตามคณะของมหาวิทยาลัยได้ดังแสดงในตาราง 3



ตาราง 3 จำนวนคำร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะของมหาวิทยาลัย

คณะ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้	ร้อยละ
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	2	2	100.00
คณะการแพทย์แผนไทย	2	2	100.00
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	15	15	100.00
คณะทันตแพทยศาสตร์	20	19	95.00
คณะเทคนิคการแพทย์	1	1	100.00
คณะนิติศาสตร์	1	1	100.00
คณะพยาบาลศาสตร์	10	10	100.00
คณะแพทยศาสตร์	286	201	70.28
คณะเภสัชศาสตร์	8	8	100.00
คณะวิทยาการจัดการ	7	7	100.00
คณะวิทยาศาสตร์	20	20	100.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	17	16	94.12
คณะศิลปศาสตร์	5	5	100.00
คณะเศรษฐศาสตร์	1	1	100.00
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	5	5	100.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>313</b>	<b>78.25</b>

เมื่อพิจารณาอัตราการตอบกลับของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากตาราง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในหลายคณะมีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามครบถ้วน อาทิ คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะการแพทย์แผนไทย คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมเกษตร คิดเป็นร้อยละ 100 ยกเว้นคณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนของแบบสอบถามที่ต้องการเก็บจากคณะนั้น คิดเป็นร้อยละ 95, 70.28 และ 94.12 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุที่ได้

แบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างไม่ครบนั้น ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเป็นเพราะภาระงานของบุคลากร ที่ทำให้มีเวลาน้อยที่จะเข้าไปอ่านและช่วยตอบแบบสอบถามการวิจัย อีกทั้งแบบสอบถามการวิจัยนี้ยังมีจำนวนข้อมากถึง 115 ข้อ จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.25 ซึ่งตามเกณฑ์ของ Bailey (1978) ถือเป็นจำนวนและสัดส่วนที่มากพอต่อการที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้

5. ผู้วิจัยได้นำผลการตอบกลับคืนของแบบสอบถามมาจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์การทำงานได้เป็น 2 กลุ่มย่อย (Subgroup) คือกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	138	44.09
มากกว่า 10 ปี	175	55.91
<b>รวม</b>	<b>313</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด 313 คน สามารถจำแนกตามประสบการณ์การทำงานได้เป็นมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91

## แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบในขั้นตอนที่ 4 ไปทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) (สุวิมล ศิริกาพันธ์, 2543 : 137)
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป
8. รวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทดสอบสมมติฐาน สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

## เครื่องมือในการวิจัย

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในงานวิจัยของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อ 5 ส่วนข้อคำถามอื่นๆ เป็นข้อคำถามทางบวก

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5	1
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4	2
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2	4
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1	5

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น ดังนี้

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

จากการคำนวณข้างต้นสามารถแบ่งระดับความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในงานวิจัยของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทาง

ลบ ได้แก่ ข้อ 4 และ 5 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึง เป็นข้อคำถามทางบวก แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5	1
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4	2
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2	4
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1	5

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) จากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ และใช้แบบสอบถามในงานวิจัยของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ; หัตยา ศรีวงษ์ (2554) และ อัญญา ชื่นบุญและคณะ (2556) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 18 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-7

ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-10

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11-14

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-18

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับปานกลาง

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเองตามแนวคิดของ Gilmer (1966) ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามชุดนี้เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางลบ (Negative Items) ได้แก่ ข้อ 8, 13 และ 20 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึง เป็นข้อคำถามทางบวก (Positive Items) แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-6

ด้านองค์กรและการจัดการ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-8

ด้านค่าจ้าง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9-11

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-13

ด้านการนิเทศงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14-15

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16-17

ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18-19

ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 20-21

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22-23

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5	1
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4	2
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2	4
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1	5

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ

ไม่ดีมาก

**ส่วนที่ 6** แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด

เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 56 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็นมิติต่างๆ ดังนี้

- สุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-6
- ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-11
- น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-20
- จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21-25
- ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26-28
- สังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29-34
- ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 35-37
- สุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38-41
- การทำงานดี (Happy Work Life) จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42-56

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้ตามเกณฑ์ HAPPINOMETER (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 39) เป็นดังนี้ในการแบ่งระดับความสุข ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 0.00-24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 25.00-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข
- คะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข
- คะแนนเฉลี่ย 75.00-100.00 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้งฉบับเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ต่อจากนั้นจะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก จ) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Item Objective Congruence Index : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยกำหนดวิธีการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้

ภายหลังที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้คะแนนเสร็จ ผู้วิจัยจะรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539 : 248-249)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาตาม โครงสร้าง จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ปรากฏว่าข้อคำถามในแบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ส่วนแบบสอบถามสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.66 จึงตัดข้อคำถามนั้นออกจากแบบสอบถาม และผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความเที่ยงตรงบางท่านยังให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อคำถามในการปรับปรุงภาษาให้มีความกระชับและเข้าใจตรงกันมากยิ่งขึ้น (รายละเอียดในภาคผนวก ข) จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อคำถาม

### 2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วนำไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach) โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟาต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (สุวิมล ติรกันันท์, 2543 : 137)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ส่วน พบว่า แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 แบบสอบถามลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 (รายละเอียดในภาคผนวก ฉ) แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอสามารถนำไปใช้ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์จาก ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลชื่อ-สกุล และ E-mail ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน โดยขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ คือตั้งแต่วันที่ 13-19 ธันวาคม 2557 แต่เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพียง 238 ชุด คิดเป็นร้อยละ 59.50 เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรของคณะที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมายังไม่ครบ ให้ช่วยโทรติดต่อกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปให้ใหม่ เพื่อให้ได้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืนสูงที่สุด โดยขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 10 วัน ตั้งแต่วันที่ 21-30 ธันวาคม 2557 จึงหยุดรับการตอบกลับของแบบสอบถาม รวมได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 313 ชุด จากทั้งหมด 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.25

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

## การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถาม จากนั้นผู้วิจัยสร้างแฟ้มข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 แฟ้ม คือ แฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี และแฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 16.0 และโปรแกรมสถิติประยุกต์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของแต่ละตัวแปร คือ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และสัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลความปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อไป
3. วิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

#### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีแบบไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) โดยโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในการวิจัย (อิศรัฎฐ์ รินโรสง, 2555 : 32-35) ได้แก่

### 2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)

ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สาริสและสตรอนคอร์ต (Saris and Stronkhorst, 1984) เสนอว่าค่าไค-สแควร์ ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระสำหรับ โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อย่างไรก็ตาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการฝ่าฝืนการแจกแจงข้อมูลแบบปกติพหุจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าไค-สแควร์ (Joreskog and Sorbom, 1996) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีมากขึ้น (โดยปกติ 200 คนขึ้นไป) โอกาสที่จะได้นัยสำคัญจะมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างลดลงโอกาสที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติก็จะลดลงตามไปด้วย (Schumacker and Lomax, 2004) ซึ่งคาร์ไมน์และแมคไอเวออร์ (Marsh and Hocevar, 1985) ได้เสนอให้ใช้อัตราส่วนไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระหรือเรียกว่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ซึ่งมาร์ชและโฮชีวา (Marsh and Hocevar, 1985) ได้เสนอให้ใช้อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ระหว่าง 2-5 เพื่อชี้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับเวทตัน, มูเทน, อัลวินและซัมเมอร์ (Wheaton, Muthen, Alwin and Summers, 1977) ที่ได้แนะนำว่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 และเช่นเดียวกับแจ็กสัน, วอล, มาร์ตินและเดวิด (Citing Jackson, Wall, Martin and Davids, 1993) ได้แนะนำว่าให้ใช้อัตราส่วน 5 ต่อ 1 ตามกฎของหัวแม่มือ

### 2.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)

GFI เป็นดัชนีที่จอร์สคอกและซอร์บอม (Joreskog and Sorbom, 1989) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ ให้นักวิจัยปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรกแสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น คัดนี้ GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับ โมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับ โมเดล โดยคัดนี้ GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แอนเดอร์สันและเจอร์บิง (Anderson and Gerbing, 1984) พบว่าค่าเฉลี่ยของการแจกแจงค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างสุ่มมีค่าเพิ่มขึ้นเมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น คัดนี้ GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 คัดนี้วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)

เมื่อนำคัดนี้ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้คัดนี้ AGFI ค่าคัดนี้ AGFI นี้ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับคัดนี้ GFI โดยถ้า GFI และ AGFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ก็ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

2.4 คัดนี้รากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR)

คัดนี้ RMR เป็นคัดนี้ที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นกรเปรียบเทียบ โดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่คัดนี้ GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งกรณีข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกัน คัดนี้ RMR บอกขนาดของเศษที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้คือเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized Variable) เพราะค่าของคัดนี้แปรความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าของคัดนี้ RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยถ้าค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Hu and Bentler, 1999)

2.5 ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA)

คัดนี้ RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ถ้าค่าอยู่ระหว่าง .05 ถึง .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล ถ้าค่าอยู่ระหว่าง .08 ถึง .10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พอยอมรับได้ แต่ถ้ามากกว่า .10 ขึ้นไป ถือว่าไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Dimantopoulos and Siguaw, 2000)

จากค่าสถิติหรือดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics : $\chi^2$ )	$P > .05$
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	$\geq .90$
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	$\geq .90$
4. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR)	$< .08$
5. ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA)	$< .08$

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม
4. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี
5. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ตัวแปร

HPW	แทน ความสุขในการทำงาน
HP_1	แทน สุขภาพจิตและสังคม ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี และใฝ่รู้ดี
HP_2	แทน ครอบครัวและสุขภาพ ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี สุขภาพเงินดี และการงานดี
SRW_1	แทน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
SRW_2	แทน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
JOB	แทน ลักษณะงาน
WRM	แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
Minimum	แทน ค่าต่ำสุด
Maximum	แทน ค่าสูงสุด
t-value	แทน ค่าสถิติที
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
$R^2$	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2$	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	แทน ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
DE	แทน อิทธิพลทางตรง
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม
TE	แทน อิทธิพลรวม
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สัญลักษณ์ทางสถิติ

□	แทน ตัวแปร (Variable)
→	แทน เส้นทางการส่งผลระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
↔	แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



## ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้แยกการนำเสนอไว้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยนำเสนอค่าสถิติ แสดงการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และ 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

### 1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลัง

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (n=313)

	ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	48	15.34
	หญิง	265	84.66
	อายุ		
	20-30 ปี	72	23.00
	31-40 ปี	99	31.63
	41-50 ปี	69	22.05
	51 ปีขึ้นไป	73	23.32

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (n=313) (ต่อ)

ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	9.59
ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	210	67.09
ปริญญาโท	70	22.36
ปริญญาเอก	3	0.96
สถานภาพสมรส		
โสด	128	40.90
คู่	174	55.59
หม้าย/หย่า/แยก	11	3.51
ระดับตำแหน่งงาน		
ผู้ปฏิบัติงาน	302	96.49
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	11	3.51
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	138	44.09
มากกว่า 10 ปี	175	55.91
รายได้ (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 10,000	12	3.83
10,001-20,000	103	32.91
20,001-30,000	105	33.55
30,001-40,000	66	21.09
40,001 ขึ้นไป	27	8.63

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 313 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 84.66 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.09 มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน

จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 96.49 โดยมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55

## 1.2 ความแตกต่างของค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลัง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นลักษณะของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการแจกแจงความถี่แบบสองทาง โดยใช้วิเคราะห์ตารางไขว้ (cross-tabulation) ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ กับช่วงประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ กับช่วงประสบการณ์การทำงาน

รายการจำแนก	ช่วงประสบการณ์การทำงาน		
	ไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ)	มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
<b>เพศ</b>			
ชาย	22 (15.94)	26 (14.94)	48 (15.34)
หญิง	116 (84.06)	148 (85.06)	265 (84.66)
<b>อายุ</b>			
20-30 ปี	72 (52.17)	0 (0)	72 (23.00)
31-40 ปี	66 (47.83)	33 (18.86)	99 (31.63)
41-50 ปี	0 (0)	69 (39.43)	69 (22.05)
51 ปีขึ้นไป	0 (0)	73 (41.71)	73 (23.32)
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (5.80)	22 (12.64)	30 (9.58)
ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	109 (78.99)	100 (57.47)	210 (67.09)
ปริญญาโท	21 (15.22)	49 (28.16)	70 (22.36)
ปริญญาเอก	0 (0)	3 (1.72)	3 (0.96)

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ กับช่วงประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

รายการจำแนก	ช่วงประสบการณ์การทำงาน		
	ไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ)	มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
สถานภาพสมรส			
โสด	87 (63.04)	41 (23.56)	128 (40.89)
คู่	51 (36.96)	122 (70.11)	174 (55.59)
หม้าย/หย่า/แยก	0 (0)	11 (6.32)	11 (3.51)
ระดับตำแหน่งงาน			
ผู้ปฏิบัติงาน	137 (99.28)	164 (94.25)	302 (96.49)
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	1 (0.72)	10 (5.75)	11 (3.51)
รายได้ (บาท/เดือน)			
ไม่เกิน 10,000	12 (8.7)	0 (0)	12 (3.83)
10,001-20,000	78 (56.52)	25 (14.29)	103 (32.91)
20,001-30,000	47 (34.06)	58 (33.14)	105 (33.55)
30,001-40,000	1 (0.72)	65 (37.14)	66 (21.09)
40,001 ขึ้นไป	0 (0)	27 (15.43)	27 (8.63)

จากตาราง 7 พบว่า ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างเพศกับช่วงประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.06 และ 85.06 ตามลำดับ ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.94 และ 14.94 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเพศชายส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.94 และบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.06 ในขณะที่เดียวกัน ถ้ามองในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.66

ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างอายุกับช่วงประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานในช่วงไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี

รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.17 และ 47.83 ตามลำดับ ส่วนกลุ่ม ประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป รองลงมาคืออายุ อยู่ในช่วง 41-50 ปี และ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.71, 39.43 และ 18.86 ตามลำดับ เมื่อพิจารณา แยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ส่วนใหญ่จะมี ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.17 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ อยู่ในช่วง 31-40 ปี ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.83 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานในช่วง มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.43 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.71 แสดงให้เห็นว่าบุคลากร สายสนับสนุนส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.63

ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างระดับการศึกษากับประสบการณ์ การทำงานในแต่ละช่วง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานในช่วงไม่ เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.99, 15.22 และ 5.80 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญา โท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 57.47, 28.16, 12.64 และ 1.72 ตามลำดับ เมื่อ พิจารณาแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา ตรีส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.64 บุคลากร สายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีส่วนใหญ่มักมี ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.99 บุคลากรสายสนับสนุนที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 28.16 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์ การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.72 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.09

ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างสถานภาพสมรสกับประสบการณ์ การทำงานในแต่ละช่วง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานในช่วงไม่ เกิน 10 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 63.04 และ 36.96 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี ส่วนมากมีสถานภาพคู่ รองลงมาคือสถานภาพโสด และหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 70.11,

23.56 และ 6.32 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.04 บุคลากรที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.11 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.32 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากมีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 55.59

ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงานในแต่ละช่วง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงไม่เกิน 10 ปี และที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 99.28 และ 94.25 ตามลำดับ และอยู่ในระดับตำแหน่งหัวหน้างาน/หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 0.72 และ 5.75 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 99.28 และบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน/หน่วยงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.75 ในขณะเดียวกัน ถ้ามองในภาพรวมก็จะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 96.49

ผลการแจกแจงความถี่แบบสองทางระหว่างรายได้กับประสบการณ์การทำงานในแต่ละช่วง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือมีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน มีรายได้ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.52, 34.06, 8.7 และ 0.72 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือมีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน มีรายได้ในช่วง 40,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน และมีรายได้ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.14, 33.14, 15.43 และ 14.29 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามช่วงประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.7 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.52 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.14 บุคลากร

สายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.14 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 40,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.43 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากมีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.55

## 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวัด 5 ตัวแปร คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW\_1) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW\_2) ลักษณะงาน (JOB) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) และความสุขในการทำงาน (HPW) เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว

### 2.1 ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ

เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเหล่านั้นจะมีอำนาจในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งการทดสอบจะมีความเคร่งครัดก็ต่อเมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ในที่นี้ข้อตกลงเบื้องต้นที่ผู้วิจัยทำการตรวจสอบ คือ การแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ (n=313)

ตัวแปร	Minimum	Maximum	Skewness	Kurtosis
SRW_1	1.00	5.00	-.909	1.621
SRW_2	1.33	5.00	-.503	1.507
JOB	1.65	5.00	-.399	1.785
WRM	1.85	4.80	-.313	1.121
HPW	47.31	91.04	-.078	.036

จากตาราง 8 พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) มีลักษณะเบ้ไปทางซ้ายหรือเบ้ทางลบ (Negative Skewness) โดยตัวแปรทุกตัวอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ว่ามีลักษณะการแจกแจงที่ยอมรับได้ (+1 ถึง -1) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความโด่งในลักษณะการแจกแจงปกติ (+2 ถึง -2) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทุกตัวไปวิเคราะห์ข้อมูล

## 2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=313)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
SRW_1	3.64	.621	ดี
SRW_2	3.59	.548	ดี
JOB	3.91	.473	สูง
WRM	3.55	.485	ดี
HPW	70.67	7.006	มีความสุข

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW\_1) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW\_2) และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.59 และ 3.55 ตามลำดับ และลักษณะงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรดังกล่าว พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ประเมินมานั้นมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW\_1) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด มีค่าเท่ากับ .621 ส่วนความสุขในการทำงาน (HPW) อยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.006

เนื่องจากความสุขในการทำงาน (HPW) มี 9 มิติ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ EFA เพื่อดูว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้ง 9 มิติ มีความเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ แต่ผลการวิเคราะห์ EFA ดังแสดงในตาราง 10 พบว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าว สามารถแยกได้เป็น 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรกประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สัจจคติ และใฝ่รู้ดี ส่วนกลุ่มที่สอง ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวยุติ สุขภาพเงินดี และการงานดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานใหม่ โดยให้กลุ่มแรก คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสัจจคติ (HP\_1) และกลุ่มที่สอง คือ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP\_2)



ตาราง 10 การวิเคราะห์ EFA ความสุขในการทำงาน

มิติความสุขในการทำงาน	Factor	
	1	2
HPW1	.097	.550
HPW2	.435	.738
HPW3	.831	.241
HPW4	.756	.156
HPW5	.482	.567
HPW6	.702	.578
HPW7	.775	.282
HPW8	.069	.667
HPW9	.589	.597

### ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม

#### 1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อดูลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=313)

ตัวแปร	HP_1	HP_2	SRW_1	SRW_2	JOB	WRM
HP_1	1.000					
HP_2	.478**	1.000				
SRW_1	.266**	.265**	1.000			
SRW_2	.279**	.245**	.252**	1.000		
JOB	.485**	.211**	.514**	.185**	1.000	
WRM	.507**	.543**	.581**	.371**	.564**	1.000

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งหมด 21 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง .185-.581 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นมา โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ( $r = .581$ ) รองลงมาคือตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ตัวแปรลักษณะงาน ( $r = .564$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรลักษณะงาน กับ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $r = .185$ )

## 2. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งการศึกษาคือทิศทางตรงและทางอ้อมของสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการวิเคราะห์จะมีสองขั้นตอนหลัก คือ วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานและการแก้ปรับ โมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

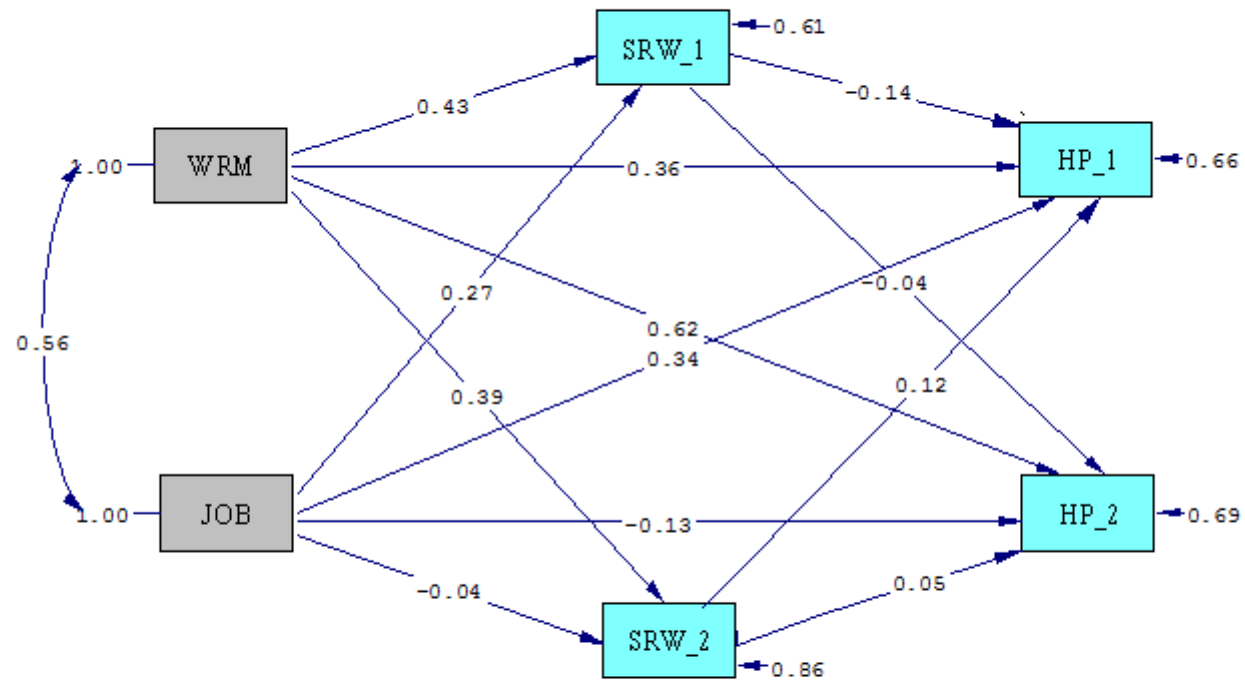
## 2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน พบว่า โมเดลที่ได้ไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	35.05 (p = .00)	p > .05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	.96	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.62	≥ .90	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	.049	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.23	< .08	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 12 พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า โมเดลที่ได้ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังภาพประกอบ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ในลำดับถัดไป



Chi-Square=35.05, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.231

ภาพประกอบ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมก่อนปรับแก้โมเดล

จากตาราง 12 และภาพประกอบ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับแก้โมเดล พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 35.05 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .00$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\geq .90$ ) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .62 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ ( $\geq .90$ ) เพราะน้อยกว่า .90 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .049 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะน้อยกว่า .08 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .23 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะมากกว่า .08 ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องแก้ปรับโมเดล

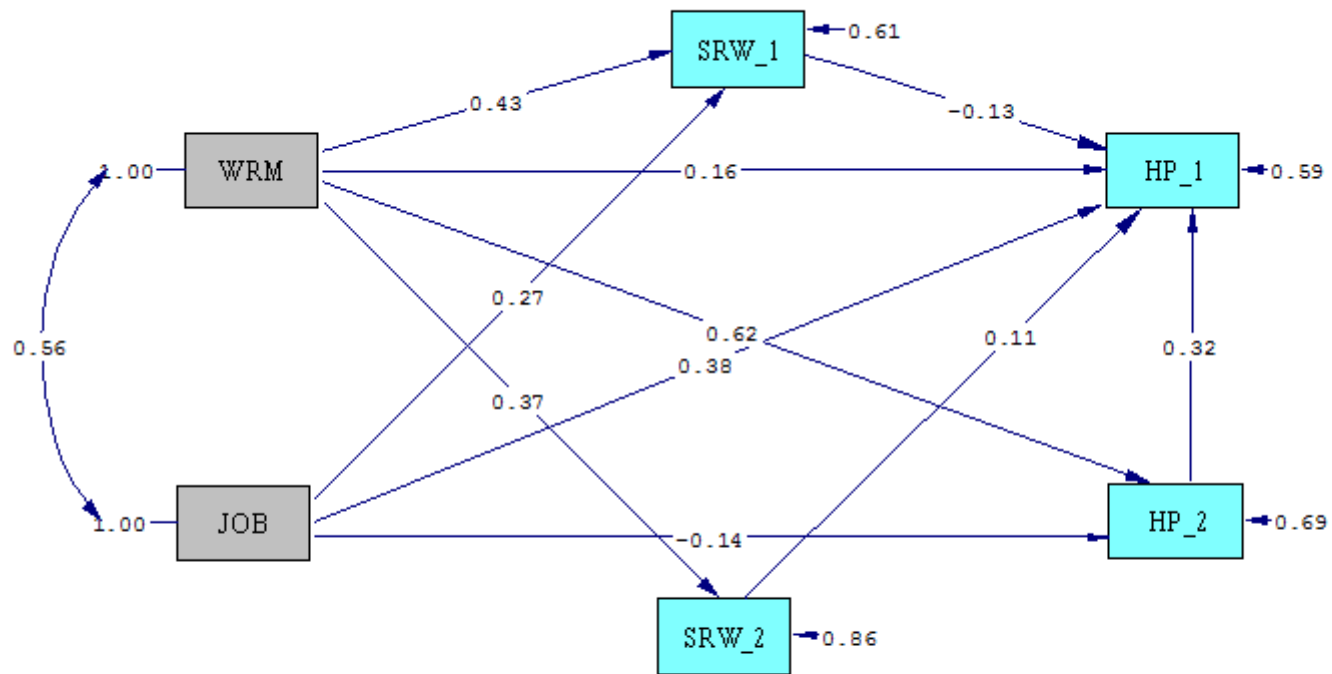
## 2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว

ตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ต่อเนื่องจาก 2.1 โดยการแก้ปรับโมเดล ด้วยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร SRW\_1 กับ HP\_2, SRW\_2 กับ HP\_2 และ JOB กับ SRW\_2 เนื่องจากค่าสถิติที (t-value) ระหว่างตัวแปรเหล่านี้เป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1.96 ซึ่งผู้วิจัยได้ตัดความสัมพันธ์ออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร HP\_2 กับ HP\_1 เข้าไปด้วย เพราะทำให้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาหลังปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	2.65 ( $p = .62$ )	$p > .05$	ผ่านเกณฑ์
GFI	1.00	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.99	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
RMR	.015	$< .08$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.00	$< .08$	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 13 และภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามสมมติฐานหลังแก้ปรับโมเดล พบว่า โมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 2.65 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .015 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนหลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ดังแสดงในภาพประกอบ 4



Chi-Square=2.65, df=4, P-value=0.61874, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมหลังปรับแก้โมเดล

### 2.3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดล

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม เป็นค่าที่ได้มาจากโมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total effect : TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพล จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลของอิทธิพลทางตรง ผลของอิทธิพลทางอ้อม และผลของอิทธิพลรวม โดยมีการนำเสนอดังตาราง 14 และตาราง 15

ตาราง 14 คະແນນมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายใน	ตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุ						R <sup>2</sup>
	WRM			JOB			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
HP_1	.16	.18	.34	.38	-.08	.30	.59
HP_2	.62	-	.62	-.14	-	-.14	.69
SRW_1	.43	-	.43	.27	-	.27	.61
SRW_2	.37	-	.37	-	-	-	.86

ตาราง 15 คະແນນมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล

ตัวแปรภายในผล	ตัวแปรภายในเชิงสาเหตุ								
	HP_2			SRW_1			SRW_2		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
HP_1	.32	-	.32	-.13	-	-.13	.11	-	.11

จากตาราง 14 และตาราง 15 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ครอบครัวและสุขภาพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิต



และสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมรองลงมา คือ ตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.08 นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .34, .32, .30, -.13 และ .11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ

ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .86, .69, .61 และ .59 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 86 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 61 และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62, .43, .37 และ .16 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62, .43, .37 และ .34 ตามลำดับ

2. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .32

3. ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .27 และ -.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.08 และตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมมากที่สุดต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .30, .27 และ -.14 ตามลำดับ

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.13

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .11

## ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี

### 1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี โดย

ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อคุณลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=138)

ตัวแปร	HP_1	HP_2	SRW_1	SRW_2	JOB	WRM
HP_1	1.000					
HP_2	.579**	1.000				
SRW_1	.292**	.302**	1.000			
SRW_2	.284**	.317**	.121	1.000		
JOB	.427**	.205*	.613**	.134	1.000	
WRM	.520**	.558**	.659**	.181*	.616**	1.000

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งหมด 21 คู่ มีค่าอยู่ ระหว่าง .121-.659 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 11 คู่ และมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ตัวแปร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ( $r = .659$ ) รองลงมาคือตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ตัว แปรลักษณะงาน ( $r = .616$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน กับ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ( $r = .121$ )

## 2. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืน ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต

หาค่าใหญ่ โดยการวิเคราะห์จะมีสองขั้นตอนหลัก คือ วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานและการแก้ปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

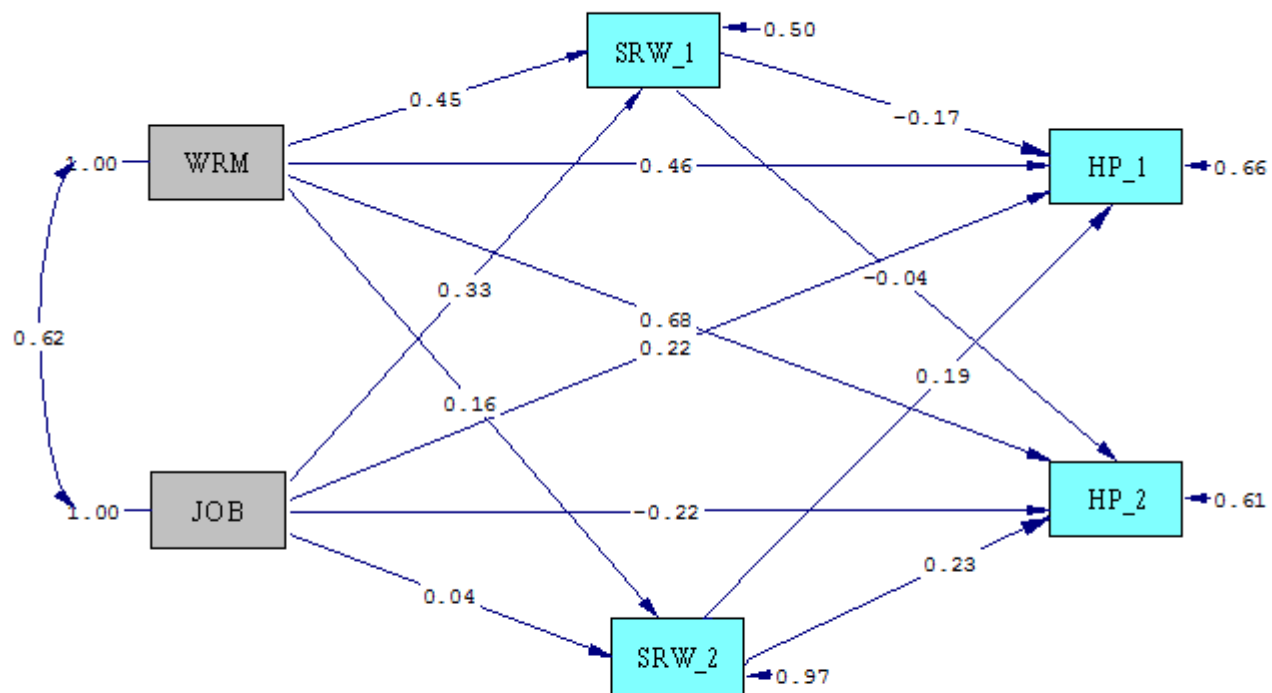
## 2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน พบว่า โมเดลที่ได้ไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	24.41 (p = .00)	p > .05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	.94	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.41	≥ .90	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	.058	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.29	< .08	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 17 พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า โมเดลที่ได้ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังภาพประกอบ 5 ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ในลำดับถัดไป



Chi-Square=24.41, df=2, P-value=0.00001, RMSEA=0.288

ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ก่อนปรับแก้โมเดล

จากตาราง 17 และภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ตามสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับแก้โมเดล พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 24.41 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .00$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .94 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\geq .90$ ) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .41 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ ( $\geq .90$ ) เพราะน้อยกว่า .90 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .058 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะน้อยกว่า .08 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะมากกว่า .08 ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ตามสมมติฐานการวิจัยยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องแก้ปรับโมเดล

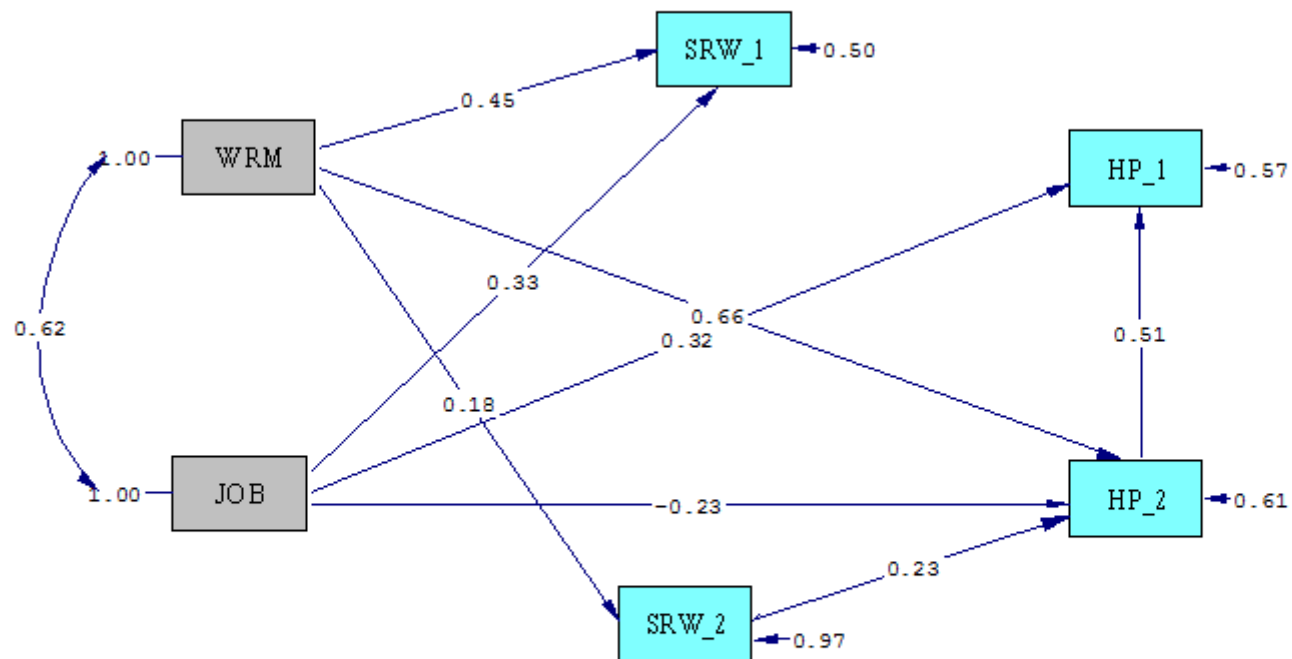
## 2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว

การวิเคราะห์ต่อเนื่องจาก 2.1 โดยการแก้ปรับโมเดล ด้วยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร SRW\_1 กับ HP\_1, SRW\_2 กับ HP\_1, WRM กับ HP\_1, SRW\_1 กับ HP\_2 และ JOB กับ SRW\_2 เนื่องจากค่าสถิติ (t-value) ระหว่างตัวแปรเหล่านี้เป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1.96 ซึ่งผู้วิจัยได้ตัดความสัมพันธ์ออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร HP\_2 กับ HP\_1 เข้าไปด้วย เพราะทำให้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาหลังปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	5.55 ( $p = .48$ )	$p > .05$	ผ่านเกณฑ์
GFI	.99	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.95	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
RMR	.026	$< .08$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.00	$< .08$	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 18 และภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ตามสมมติฐานหลังแก้ปรับโมเดล พบว่า โมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 5.55 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี หลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ดังแสดงในภาพประกอบ 6



Chi-Square=5.55, df=6, P-value=0.47588, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี หลังปรับแก้โมเดล



### 2.3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดล

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี เป็นค่าที่ได้มาจากโมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total effect : TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพลจำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลของอิทธิพลทางตรง ผลของอิทธิพลทางอ้อม และผลของอิทธิพลรวม โดยมีการนำเสนอดังตาราง 19 และตาราง 20

ตาราง 19 คະแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายใน	ตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุ						R <sup>2</sup>
	WRM			JOB			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
HP_1	-	.36	.36	.32	-.12	.20	.57
HP_2	.66	.04	.70	-.23	-	-.23	.61
SRW_1	.45	-	.45	.33	-	.33	.50
SRW_2	.18	-	.18	-	-	-	.97

ตาราง 20 คະแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล

ตัวแปรภายในผล	ตัวแปรภายในเชิงสาเหตุ					
	HP_2			SRW_2		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
HP_1	.51	-	.51	-	.12	.12
HP_2	-	-	-	.23	-	.23

จากตาราง 19 และตาราง 20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51, .36, .20 และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก

ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .23 และ -.23 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .97, .61, .57 และ .50 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 97 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 61 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 57 และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 50

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิต และสังคม ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 6 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .45 และ .18 ตามลำดับ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .45, .36 และ .18 ตามลำดับ

2. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51

3. ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .33, .32 และ -.23 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.12 และตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .33, -.23 และ .20 ตามลำดับ

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรใด เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .00

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .23

## ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

### 1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อคุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=175)

ตัวแปร	HP_1	HP_2	SRW_1	SRW_2	JOB	WRM
HP_1	1.000					
HP_2	.409**	1.000				
SRW_1	.244**	.218**	1.000			
SRW_2	.276**	.199**	.340**	1.000		
JOB	.531**	.186*	.426**	.220**	1.000	
WRM	.504**	.487**	.519**	.505**	.511**	1.000

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งหมด 21 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง .186-.531 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 คู่ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรลักษณะงาน กับ สุขภาพจิตและสังคม ( $r = .531$ ) รองลงมาคือตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $r = .519$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรลักษณะงาน กับ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ( $r = .186$ )

## 2. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการวิเคราะห์จะมีสองขั้นตอนหลัก คือ วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานและการแก้ปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

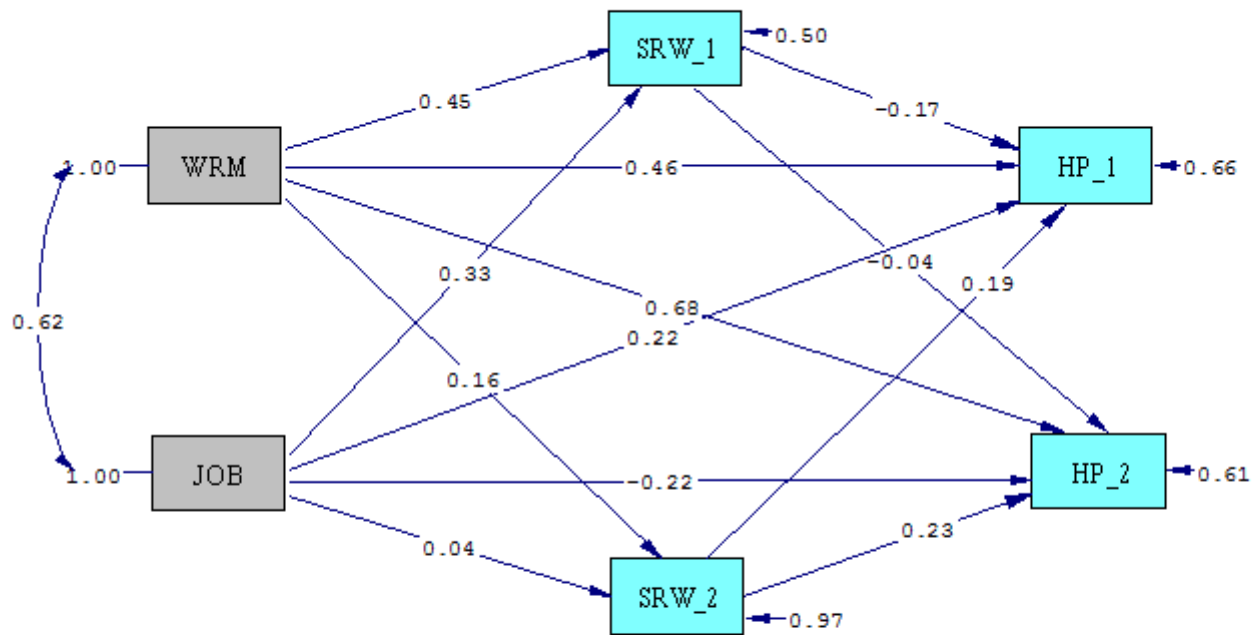
### 2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน พบว่า โมเดลที่ได้ไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังตาราง 22

ตาราง 22 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	31.01 (p = 0.00)	p > .05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	.94	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.41	≥ .90	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	.058	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.29	< .08	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 22 พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า โมเดลที่ได้ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังภาพประกอบ 7 ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ในลำดับถัดไป



Chi-Square=31.01, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.290

ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ก่อนปรับแก้โมเดล

จากตาราง 22 และภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ตามสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับแก้โมเดล พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 31.01 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .00$ ) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .94 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\geq .90$ ) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .41 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ ( $\geq .90$ ) เพราะน้อยกว่า .90 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .058 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะน้อยกว่า .08 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .29 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ( $< .08$ ) เพราะมากกว่า .08 ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ตามสมมติฐานการวิจัยยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องแก้ปรับโมเดล

## 2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว

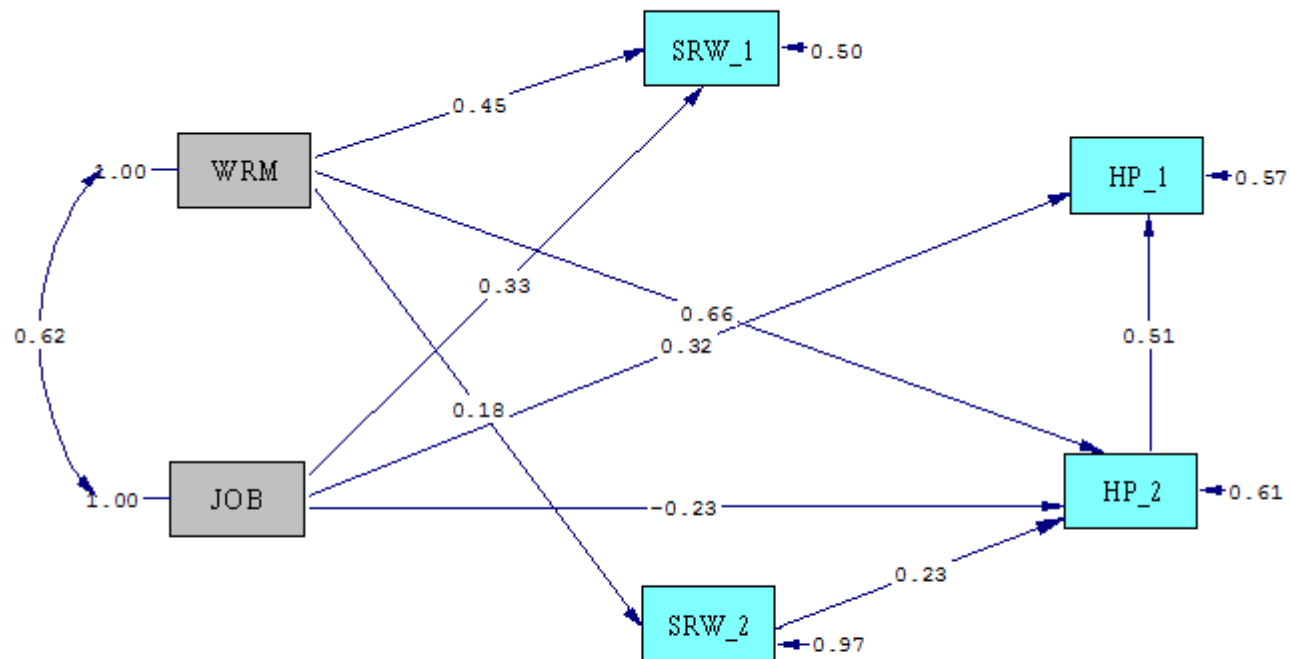
การวิเคราะห์ต่อเนื่องจาก 2.1 โดยการแก้ปรับโมเดล ด้วยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร SRW\_1 กับ HP\_1, SRW\_2 กับ HP\_1, WRM กับ HP\_1, SRW\_1 กับ HP\_2 และ JOB กับ SRW\_2 เนื่องจากค่าสถิติ (t-value) ระหว่างตัวแปรเหล่านี้เป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1.96 ซึ่งผู้วิจัยได้ตัดความสัมพันธ์ออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร HP\_2 กับ HP\_1 เข้าไปด้วย เพราะทำให้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาหลังปรับแก้โมเดล

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, p$	7.04 (p = .32)	p > .05	ผ่านเกณฑ์
GFI	.99	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.95	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
RMR	.026	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.032	< .08	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 23 และภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ตามสมมติฐานหลังแก้ปรับโมเดล พบว่า โมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 7.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .032 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ดังแสดงในภาพประกอบ 8





Chi-Square=7.04, df=6, P-value=0.31678, RMSEA=0.032

ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หลังปรับแก้โมเดล

### 2.3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดล

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นค่าที่ได้มาจากโมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total effect : TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพล จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลของอิทธิพลทางตรง ผลของอิทธิพลทางอ้อม และผลของอิทธิพลรวม โดยมีการนำเสนอตาราง 24 และตาราง 25

ตาราง 24 คະแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายใน	ตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุ						R <sup>2</sup>
	WRM			JOB			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
HP_1	-	.36	.36	.32	-.12	.20	.57
HP_2	.66	.04	.70	-.23	-	-.23	.61
SRW_1	.45	-	.45	.33	-	.33	.50
SRW_2	.18	-	.18	-	-	-	.97

ตาราง 25 คະแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล

ตัวแปรภายในผล	ตัวแปรภายในเชิงสาเหตุ					
	HP_2			SRW_2		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
HP_1	.51	-	.51	-	.12	.12
HP_2	-	-	-	.23	-	.23

จากตาราง 24 และตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพ

กับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน พบว่า ตัวแปร สุขภาพจิตและสังคม ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ ส่วนตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51, .36, .20 และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก

ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปร ลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรที่มี อิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปร ครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่า สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .23 และ -.23 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศ ททางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เท่ากับ .97, .61, .57 และ .50 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 97 ตัวแปร ครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 61 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 57 และตัวแปร สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 50

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิต และสังคม ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 8 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .45 และ .18 ตามลำดับ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .45, .36 และ .18 ตามลำดับ

2. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51

3. ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .33, .32 และ -.23 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.12 และตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .33, -.23 และ .20 ตามลำดับ

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรใด เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .00

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .23

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและแยกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,970 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่ง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะของ มหาวิทยาลัยเป็นชั้นในการแบ่งด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของ ประชากร จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก แบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) แต่ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 313 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 78.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบ ลีเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบ ลีเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลีเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 18 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ส่วนที่ 5 แบบสอบถาม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท์ 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 23 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และส่วนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 56 ข้อ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาแก่นักวิจัยวิทยานิพนธ์จากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลชื่อ-สกุล และ E-mail ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ คือตั้งแต่วันที่ 13-19 ธันวาคม 2557 เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพียง 238 ชุด คิดเป็นร้อยละ 59.50 เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรของคณะที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมายังไม่ครบให้ช่วยโทรติดต่อกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปให้ใหม่ เพื่อให้ได้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืนสูงที่สุด โดยขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 10 วัน ตั้งแต่วันที่ 21-30 ธันวาคม 2557 จึงหยุดรับการตอบกลับของแบบสอบถาม รวมได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 313 ชุด จากทั้งหมด 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.25 จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างแฟ้มข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 แฟ้ม คือ แฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี และแฟ้มข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี เพื่อใช้ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 16.0 และวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่า  $\chi^2$ , GFI, AGFI, RMR และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของตัว

แปรต่างๆ ภายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้ง 3 โมเดล โดยใช้โปรแกรมสถิติประยุกต์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ดังต่อไปนี้

บุคลากรสายสนับสนุนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 313 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี 175 คน คิดเป็นร้อยละ 56 บุคลากรสายสนับสนุนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคู่ ตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน และมีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน บุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงจะมีสัดส่วนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนเพศชายทั้งในกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยคือมีอายุอยู่ในช่วง 20-40 ปี จะอยู่ในกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มากกว่า ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมาก คือมีอายุอยู่ในช่วง 41-51 ปีขึ้นไป จะอยู่ในกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานในช่วงไม่เกิน 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี บุคลากรที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่

มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงานจะมีสัดส่วนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน/หน่วยงานทั้งในกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้อยู่ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ในช่วง 40,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี

ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบี่ยงอยู่ในลักษณะการแจกแจงที่ยอมรับได้ ค่าความโค้งมีลักษณะการแจกแจงปกติ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ส่วนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แต่เนื่องจากความสุขในการทำงานมี 9 มิติ เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ EFA ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวสามารถแยกได้เป็น 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรก ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี และใฝ่รู้ดี ส่วนกลุ่มที่สอง ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวยุติ สุขภาพเงินดี และการงานดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานใหม่ โดยให้กลุ่มแรกคือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP\_1) และกลุ่มที่สองคือ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP\_2)

## 2. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดล โดยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไปด้วย ซึ่งโมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย



พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 2.65 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .015 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนหลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมรองลงมา คือ ตัวแปรลักษณะงาน ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.08 นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .34, .32, .30, -.13 และ .11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ พบว่า ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปร

ครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .86, .69, .61 และ .59 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุใน โมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 86 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 61 และตัวแปร ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59

### 3. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดล โดยการตัด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวที่ไม่มีนัยสำคัญทางออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไปด้วย โดยโมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 5.55 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี หลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อน

ร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51, .36, .20, และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ พบว่า ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ คือตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรองลงมาได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .23 และ -.23 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .97, .61, .57 และ .50 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 97 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 61 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 57 และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 50

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดล โดยการตัด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไปด้วย ซึ่งโมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 7.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .032 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมมากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51, .36, .20 และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ พบว่า ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .23 และ -.23 ตามลำดับ ซึ่งตัว

แปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .97, .61, .57 และ .50 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 97 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 61 ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 57 และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 50

## อภิปรายผล

จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยจากการศึกษาในครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน นำมาซึ่งกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานที่อธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน จากนั้นจึงมีการสร้างโมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ แล้วจึงมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุดังกล่าว ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า ในเบื้องต้นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล โดยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไปด้วย ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงนั้นสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น ซึ่งภายหลังจากการปรับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุแล้ว ก็ส่งผลให้โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยในการปรับแก้โมเดลนั้น ได้พิจารณาจากเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรใน

โมเดล ที่พบว่า มีจำนวนเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ คือมีค่าน้อยกว่า 1.96 ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่นั้นออกจากโมเดล เป็นเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร 3 คู่ คือ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงานกับตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์บางเส้นทางที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์กัน จึงได้ทำการเพิ่มความสัมพันธ์นั้นเข้าไปด้วย คือ เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรครอบครัวและสุขภาพกับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยเมื่อทำการปรับแก้ดังกล่าวแล้ว เป็นผลให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนมีค่าที่ดีขึ้น โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 2.65 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .015 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมหลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ทำให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมเช่นกัน โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.08 นอกจากนี้ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .34, .32, .30, -.13 และ .11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพล

ทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ และตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62, .43, .37 และ .16 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพสามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) และการทำงานที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ช่วยในการปฏิบัติงาน จะทำให้ดำเนินไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรก็สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่าก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและราบรื่นระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุขต่องานที่ได้ปฏิบัติด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้บุคลากรทางสุขภาพเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งศึกษาจากบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวง

สาธารณสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับ บัณฑิตา คำโสม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความสุขในการทำงาน รวมทั้ง สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน นอกจากนี้ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ก็พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เกษม ดันติผลาชีวะ (2545 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่อธิบายว่า ความสุขกับการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีบรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะมีผลต่อความสุขในการทำงานได้

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เป็นปกติวิสัยที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ หากพิจารณาเชิงระบบก็จะอธิบายได้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อยทุกระบบ และสัมพันธ์กับระบบใหญ่ไปพร้อมๆ กัน การเกิดปฏิสัมพันธ์เช่นนี้เป็นสิ่งสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเจริญและมีการพัฒนาระบบในแนวทางก้าวหน้า โดยจะต้องมีวิธีในการดำเนินงานให้ทุกระบบทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายหลัก ซึ่งต้องการการปรับแต่งกลไกการทำงานของทุกระบบ สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถือว่าเป็นเรื่องของธรรมชาติที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีสิ่งใดในโลกนี้จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้เมื่อเวลาผ่านไป ฉะนั้นเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทุกส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ย่อมจะส่งผลกระทบที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในแนวทางของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) เช่น องค์การที่มีขนาดใหญ่โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันอย่าง



ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นก็จะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้นทำให้มีช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา องค์การที่มีการสร้างระบบงานที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อย มีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายสื่อ การสร้างกฎเกณฑ์ พิธีการและมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน การแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาท หรือโดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกลักษณ์ในความสัมพันธ์ จึงทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) ฉะนั้นหากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ก็สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การเตรียมผลงานเพื่อการประเมิน และความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียนของครูทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา อีกทั้งหากองค์กรใดมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจะมีผลให้บุคลากรมีความเข้าใจกัน เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการวางเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแล้ว ยังมีผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับงาน อันจะนำมาซึ่งการสร้างคุณภาพของงานที่ดีได้อีกด้วย (สมยศ นาวิการ, 2544)

2. ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .27 และ -.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.08

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับลักษณะงานมาก ซึ่งจะมีผลทำให้ความสุขเกี่ยวกับครอบครัวและสุขภาพลดน้อยลง เพราะตัวแปรครอบครัวและสุขภาพประกอบด้วย มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี จะเห็น

ได้ว่ามีมิติเกี่ยวกับสุขภาพและครอบครัวอยู่ด้วย เพราะฉะนั้นเมื่อบุคลากรให้ความสำคัญกับลักษณะงานมาก ก็อาจให้ความสำคัญกับสุขภาพและครอบครัวน้อยลงได้ จึงทำให้ลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางลบต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ แต่ในทางกลับกัน ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม เนื่องมาจากตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมประกอบด้วย มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี ซึ่งมิติในด้านนี้จะเกี่ยวกับสุขภาพจิตและสังคม ลักษณะงานจึงส่งผลในทิศทางบวก เพราะบุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่มีความมั่นคง จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจึงมีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (พรรณนิภา สืบสุข, 2548) นอกจากนี้คุณลักษณะของงานดีจะเป็นการสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ศศิณา ทวีวัฒน์กิจบวร, 2548) โดยลักษณะงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสนุก และมีความสุขในการทำงาน บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ที่พัฒนาขึ้นโดย Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่ได้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้ทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีเอกภาพในการทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญของงาน จะทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ส่วนความมีอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการทำงาน และการได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น มีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dierendonk (2004) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ที่พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำทรมานอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า ความหลากหลายของงานและความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่างเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณนิภา สืบสุข (2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่า การ

รับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) และ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) และ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ก็พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

การรับรู้คุณลักษณะงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในองค์กรในทิศทางบวก เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้ลักษณะรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พรรณีภา สืบสุข, 2548) เป็นกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งความแตกต่างในการทำงานจะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานสำคัญ (Warr, 2007 ; อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) ซึ่งลักษณะงานที่ดีสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อจะสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) โดยลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้มากยิ่งขึ้น (วัชรามณีภาศ, 2543) สอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความกดดันและความเครียดของครู ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ซ้ำซากจำเจ ทำให้ครูต้องเร่งรีบและมีปัญหาความขัดแย้ง เหลื่อมล้ำหน้าที่กันในการทำงาน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข

3. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .32

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพส่งผลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก เนื่องจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพประกอบด้วย มิติสุขภาพดี มิติอ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี ส่วนตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมประกอบด้วย มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรครอบครัวและสุขภาพจะเป็นความสุขที่เกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ ครอบครัว การเงิน และการงาน เพราะฉะนั้นเมื่อบุคคลมีความสุขในด้านนี้แล้วก็จะส่งผลให้บุคคลมีตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมด้วย เพราะตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม เป็นความสุขเกี่ยวกับการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสังคม มีสังคมที่ดี และการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความสุขจากการทำงานจะทำให้เขามีความสุขต่อเนื่องไปจนถึงที่บ้าน โดยความสุขนี้จะส่งผลให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น และสามารถควบคุมตนเองได้ดีขึ้น อีกทั้งความสุขยังทำให้บุคคลมีอารมณ์ในทางบวก ทำให้เขามองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และอาสางาน (Ketchian, 2005 ; Kjeruft, 2007 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่อธิบายไว้ว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ซึ่งผลที่เกิดจากการมีความสุขในการทำงาน คือการได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรจะมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพ โดยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำ ก่อให้เกิดสังคมในการทำงานที่ดี

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.13

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางเชิงลบ เนื่องจากตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมเป็น

ความสุขในมิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิตีใฝ่รู้ดี จึงอธิบายได้ว่า ถ้าบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีเกินไป อาจจะทำให้ความสำคัญกับมิตีของความสุขในตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมน้อยลง คือเมื่อบุคลากรคิดว่าตนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จึงไม่สนใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่รู้บทบาทของตนเอง และไม่มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เพราะอาจจะคิดว่า ตนสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาจึงไม่จำเป็นที่จะต้องดีรนไต่กันใดๆ อีก สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน (สุพานิ สฤกษ์ภูวานิช, 2549) สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ที่ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือความต้องการทางสังคม (Abraham Maslow, 1970 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) เช่นเดียวกับทฤษฎีอีอาร์จิชของ Alderfer ที่ได้จัดระดับความต้องการเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความงอกงาม (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) เพราะฉะนั้นองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจ เพราะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาพในการทำงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) ซึ่งองค์กรที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะทำให้มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น ส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมยศ นาวิกาน, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553 : 10) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดีและได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จจะมีผลต่อความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับ เกษม ต้นติผลาชีวะ (2545 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่อธิบายว่า ความสุขกับการทำงานขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคล เช่นเดียวกับแนวคิดของ Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่เห็นว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น คือสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ก็เช่นเดียวกัน ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการศึกษาของ นักชลด รอดเทียง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพในที่ ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนาย ความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับ ก่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ก็พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง และพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ชีไธ (2542) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ นอกจากนี้ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 : 59) พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน และ Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร สุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .11

ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลในทิศทางบวกต่อตัวแปร สุขภาพจิตและสังคม เนื่องจากเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำ ให้เกิดการยอมรับนับถือกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว ก่อให้เกิดสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Baumeister and Leary (1995 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ที่พบว่า มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มนุษย์ต้องการที่จะถูกพันนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้น ของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง ซึ่ง

จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549) โดยองค์กรที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นก็จะได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมยศ นาวีการ, 2544) อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีความสุขในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศ สหราชอาณาจักร พบว่า ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ มีผลต่อความสุขของพนักงาน เช่นเดียวกับ ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) นกัษชล รอดเที่ยง (2550) และ บัณฑิตา คำโสม (2554) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ชีโย (2542) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เช่นเดียวกับ อัจฉา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเช่นเดียวกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง และพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ที่พบว่า การมีความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นในการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุข

มากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น คือสัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานมีความอบอุ่น และบุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

### ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในเบื้องต้นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งกลุ่มที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มที่มีช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล โดยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก และผู้วิจัยได้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไปด้วย ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงนั้นสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น ซึ่งภายหลังจากการปรับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุแล้ว ก็ส่งผลให้โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยในการปรับแก้โมเดลทั้งสองโมเดลนี้ ได้พิจารณาจากเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรในโมเดล ที่พบว่า มีจำนวนเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ คือมีค่าน้อยกว่า 1.96 ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้นออกจากโมเดลเป็นเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร 3 คู่ คือ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงานกับตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์บางเส้นทางที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์กัน จึงได้ทำการเพิ่มความสัมพันธ์นั้นเข้าไปด้วย คือ เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรครอบครัวและสุขภาพกับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยเมื่อทำการปรับแก้ดังกล่าวแล้ว เป็นผลให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนมีค่าที่ดีขึ้นทั้งสองโมเดล โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ของแต่ละโมเดล ซึ่งจะเห็นได้ว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงาน 0-10 ปีมีค่าสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 5.55 ค่าดัชนีวัดระดับความ



กลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ส่วนโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีค่าสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 7.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .026 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .032 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานทั้ง 2 โมเดล หลังการแก้ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ทำให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36 ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .12 และตัวแปรลักษณะงานก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.12 และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51, .36, .20, และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

เท่ากับ .04 นอกจากนี้ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .70, .23 และ -.23 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลนี้มีค่าเท่ากับผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ทุกเส้นทาง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 57 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 61 เท่ากันทั้ง 2 โมเดล ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .45 และ .18 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ผ่านตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อธิบายได้ว่าเมื่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรเกี่ยวกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานนั้นมีความคล่องตัว อาทิ มีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าจ้างที่เหมาะสม งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงาน และได้รับความเอาใจใส่จากหน่วยงานดี จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขทั้งเรื่องการทำงานและเรื่อง

การเงิน และจะส่งผลให้บุคลากรมีพลังที่จะพัฒนาตนเอง และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อสังคม กล่าวคือ เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การช่วยเหลือสนับสนุนแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกษม ตันติผลาชีวะ (2545 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่อธิบายไว้ว่า ความสุขกับการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีบรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีผลต่อความสุขในการทำงานได้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง อีกทั้ง รัตนา เตชะวารี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การศึกษาของ Manion (2003) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้บุคลากรทางสุขภาพเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมทั้งสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน นอกจากนี้ รัชณี หาญสมสกุล (2550) พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ก็พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากร มีอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การเตรียมผลงานเพื่อการประเมิน และความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียนของครูทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นก็จะได้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรครอบครัวและสุขภาพส่งผลต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก เนื่องจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ประกอบด้วย มิติสุขภาพดี มิติอ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี ส่วนตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ประกอบด้วย มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ จะเป็นความสุขที่เกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ ครอบครัว การเงิน และการงาน เพราะฉะนั้นเมื่อบุคคลมีความสุขในด้านนี้แล้วก็จะส่งผลต่อเนื้อให้บุคคลมีความสุขในตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมตามไปด้วย เพราะตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมเป็นความสุขเกี่ยวกับการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสังคม มีสังคมที่ดี และการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่อธิบายว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ซึ่งผลที่เกิดจากการมีความสุขในการทำงาน คือการได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรจะมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพ โดยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำ ก่อให้เกิดสังคมในการทำงานที่ดี

3. ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .33, .32 และ -.23 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.12

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ในทิศทางบวก และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางลบ โดยตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางลบ ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคง จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (พรณิศา สืบสุข, 2548) นอกจากนี้คุณลักษณะของงานดีจะเป็นการสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ศศิณา ทวีวัฒนะกิจบรร, 2548) โดยลักษณะงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสนุก และมีความสุขในการทำงาน บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ที่พัฒนาขึ้นโดย Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 74) ที่ได้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้ทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีเอกภาพในการทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญของงาน จะทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ส่วนความมีอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการทำงาน และการได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานนั้น มีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดความสุขในตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมในทิศทางบวก เพราะตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ประกอบด้วยมิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี แต่ในทางกลับกัน หากบุคลากรมีการรับรู้ว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เต็มไปด้วยความหมายที่สำคัญ

จะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับงานมาก ซึ่งจะมีผลทำให้ความสุขจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพลดน้อยลง เพราะตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ประกอบด้วยมิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี โดยจะเห็นได้ว่าความสุขจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพมีมิติเกี่ยวกับสุขภาพและครอบครัวอยู่ด้วย เพราะฉะนั้นเมื่อบุคลากรให้ความสำคัญกับลักษณะงานมาก ก็อาจจะให้ความสำคัญกับสุขภาพและครอบครัวน้อยลงได้ จึงทำให้ลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางลบต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า ความหลากหลายของงานและความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่างเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Dierendonk (2004) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระงานที่ทำท่าย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) การศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) และ สิรินทร แซ่จั่ว (2553) ที่พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) บัณฑิตา คำโฮม (2554) และ หทัยา ศรีวงษ์ (2554) ก็พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในทิศทางบวก เนื่องจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานที่มีความหลากหลายงานมีลักษณะทำท่ายความรู้ความสามารถ งานมีความชัดเจน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับผลสะท้อนกลับจากผู้บังคับบัญชานั้น จะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีลักษณะงานที่ดีมีความเหมาะสมกับบุคคลแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่องาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีที่บุคลากรมีต่อผู้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความกดดันและความเครียดของครู ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ข้ำซากจำเจ ทำให้ครูต้องเร่งรีบและมีปัญหาความขัดแย้ง เหลื่อมล้ำหน้าที่กันในการทำงาน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควร

ปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .23

จากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพในทิศทางบวก ซึ่งอธิบายได้ว่า งานของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนทำงานร่วมกันเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานการมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ นั่นคือ เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขจากงาน ก็จะทำให้เกิดการผ่อนคลาย ทำให้มีความสุขกายสุขภาพใจดีขึ้น และส่งผลให้เกิดความสุขไปยังครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Baumeister and Leary (1995 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ที่พบว่า มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มนุษย์ต้องการที่จะถูกพันนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึที่ดีในการทำงานร่วมกัน (สุพานี สฤณภูวนิช, 2549) สอดคล้องกับ Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีสังคมในการทำงานที่อบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เตชะวาริ, 2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ มีผลต่อความสุขของพนักงาน เช่นกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่า การมีความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน จากการที่งานของพยาบาล

เป็นงานที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นในการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง และพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ อัจฉมา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ Robert (2005) นัทซชลด รอดเที่ยง (2550) และ บัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ที่พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรใด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .00

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรใด เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .00 โดยไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ คือมีค่าน้อยกว่า 1.96 ผู้วิจัยจึงได้ตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพออก จึงอธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากร ได้แก่ การกล่าวถึงผลงาน การสนใจปัญหาส่วนตัว การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร แต่



กลับพบว่าไม่ได้ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเลย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความเครียดในการทำงานมีผลมาจากสัมพันธภาพภายในโรงเรียน โดยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากกว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาทั้งในครูที่สอนในระดับชั้นประถมและระดับชั้นมัธยมศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) การศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) และการศึกษาของ สิริ นทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ก็พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะจากวิจัย และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยโดยรวม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในมิติต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงไม่ควรละเลยปัจจัยดังกล่าว ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมากขึ้น มีลักษณะงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จจุล่ง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ควรมีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรในทุกระดับ นอกจากนี้แล้ว องค์กรควร

เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าว นอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

2. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยอาจมีการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนเท่านั้น ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กับกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้น ควรมีการศึกษาในทุกองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านตัวแปรอื่นที่แตกต่างจากการวิจัยนี้

2. ควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาร่วมด้วย เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ซึ่งการศึกษาเชิงปริมาณนั้นไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยอาจจะลงพื้นที่ไปสังเกตบุคลากรในองค์กร หรืออาจจะใช้วิธีสนทนากลุ่ม หรืออาจจะสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรหรือหัวหน้างานต่อปัจจัยต่างๆ รวมถึงสาเหตุของความสุขที่เกิดขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

## บรรณานุกรม

- กกร ชลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2556). ความสุขมวลรวมของการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557, จาก [http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008\\_Article.php?Article=100&Hit=y.html](http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.html).
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). **องค์กรกับมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา.
- กัลยารัตน์ อ้อคณา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2527). **หลักสูตรและการพัฒนา**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติศักดิ์ วิวัฒน์ธนวงศ์. (ม.ป.ป). **หลักสูตร Happy workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก <http://www.topservicetraining.com/in-house-training-course.php?id=74.html>.
- ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (ม.ป.ป). **บทความ เรื่อง การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)**. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2557, จาก [http://www2.tsu.ac.th/health\\_sci/main/files\\_sec3/3148074848201248การสร้างความสุขในที่ทำงาน%20\(Happy%20Workplace\)%20\(2554\).pdf.html](http://www2.tsu.ac.th/health_sci/main/files_sec3/3148074848201248การสร้างความสุขในที่ทำงาน%20(Happy%20Workplace)%20(2554).pdf.html).
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2556). **การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม**.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). **องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ**. นิตยสารหมอชาวบ้าน 30(349).

\_\_\_\_\_. (2553). **Change เพื่อสร้างความสุขในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2557, จาก <http://www.wiseknow.com.html>.

ชุติมา บุรณชนิด. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรที่เปี่ยมสุข**. กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

\_\_\_\_\_. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิשראל : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). **การบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพฯ : โครงการสวัสดิการวิชาการ สบช.

นิธิมา ช่วยเพ็ง. (2547). **ความกดดันและความเครียดของครูในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา**.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตใน บริษัทยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์**. งานวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- เบญจวรรณ ชีโฮ. (2542). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตรัง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยในโรงพยาบาล ชุมชนภาคกลาง**.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **มา**

**สร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

พงศ์ ทรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. (2557). **สร้างองค์กรแห่งความสุข.** สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557, จาก

<http://phongzahrun.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข.html>.

พรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. (2528). **มนุษยสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรณิภา สืบสุข. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ**

**หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล**

**มหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

**และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ. (2527). **จิตวิทยาทั่วไป.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ช้างเผือก.

พลสุข สังข์รุ่ง. (2543). **การบริหารงานสำนักงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ สถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิต.

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). **ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่**

**เมาะ จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2557). **Happy University** แผนงานการบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

**สู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย ตอนที่ 1** ความเป็นมาของโครงการ. สืบค้นเมื่อ 28

มกราคม 2557, จาก <http://share.psu.ac.th/blog/padkmsharing/32776.html>.

\_\_\_\_\_. (2557). **ขอแนะนำขั้นตอนการดำเนินการของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการนำร่อง**

**มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University).** สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2557, จาก

<http://share.psu.ac.th/blog/padkmsharing/33397.html>.

\_\_\_\_\_. (2557). **รายงานความคืบหน้าการเข้าร่วมโครงการ Happy University.** สืบค้นเมื่อ 12

เมษายน 2557, จาก <http://share.psu.ac.th/blog/padkmsharing/>

[33327.html](http://share.psu.ac.th/blog/padkmsharing/33327.html).

\_\_\_\_\_. (2557). **สถิติบุคลากร ม.อ.** สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2557, จาก

<http://www.personnel.psu.ac.th.html>.

- มาลินี อุ่นวิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการ  
บังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก  
ของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ  
ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
หลักสูตรการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน  
การทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ  
สถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ  
เหน็ดเหนื่อยทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา เตชะวารี. (2553). ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญ  
ทัศน์.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุ  
วีริยาสาส์น.
- ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2556). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตอนที่ 2. สืบค้นเมื่อ  
15 มีนาคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/548015.html>.
- ลักษณะ ศิริดิรกุล, วาสนา อุปโป, และ จรูญลักษณ์ ป็องเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง

- สาธารณสุข.** รายงานวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- วัชรมา มณีภค. (2543). **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). **การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา.** สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา.
- ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2548). **ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจในงานภายในตน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริณะ, และ วรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.** นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และ จรัมพร โห้ถ้อย. (2555). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และ ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2551). **ประเมินความสุขของคนทำงาน : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์การธุรกิจใจในเขตกรุงเทพมหานคร.** สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/.html>.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.** สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2557, จาก <http://www.nesdb.go.th.html>.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- สิริอร วิชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะโศด. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดาวดี น่วมมี. (2550). **อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความแปลกแยกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หัทธยา ศรีวงษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). **การบรรยายความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, สราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์, และ สุนทร ช่องชนิล. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี**. รายงานวิจัยโรงพยาบาลเซนต์แมรี จังหวัดนครราชสีมา.
- อิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2555). **การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) : ทฤษฎี แนวคิด การประยุกต์ใช้ในการวิจัยด้วย LISREL**. สงขลา : สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bailey, Venneth D. (1978). **Methods of Social Research**. New York : The Free Press.
- Dierendonk, D.V. (2004). **The construct validity of Ruff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being**. Personality and Individual Differences 36(3) : 629-643.

- Manion, J. (2003). **Joy at Work : Creating a Positive Workplace.** Journal of Nursing Administration 33(12) : 652-655.
- Robert, L. (2005). **The myth of job happiness.** Retrieved May 14, 2014, from <http://www.proquest.umi.com.html>.
- Schneider, B. (1987). **The people make the place.** Personnel Psychology 40 : 437-454.
- Warr, P. (1990). **The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health.** Journal of Occupation Psychology. 63: 193 - 210.

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

## ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้คนแดนภาคใต้เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น และเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาภูมิภาค เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเจตนาแต่เริ่มก่อตั้ง ที่จะให้เป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต โดยมุ่งมั่นที่จะให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการระดับสูงเพื่อตอบสนองการพัฒนาภาคใต้ และเป็นสถาบันที่รับใช้ชุมชนได้อย่างแท้จริง

ปรัชญา/ปณิธานในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้น้อมนำพระราชโอรสของเจ้าฟ้ามหาดลลิตยเดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ มาเป็นศูนย์รวมจารีตที่พึงยึดมั่น ที่ฝังลึกในสำนึกของจิต และความนึกคิดของบุคลากรและนักศึกษาทุกๆ คน ที่ดำเนินรอยตามที่ว่า “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” ทั้งคุณค่าเจตคติและปณิธานนี้ ได้น้อมนำและขยายผลสู่การทำกิจกรรม การทำคุณประโยชน์ต่อสังคม และปฏิบัติพันธกิจด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรมาโดยตลอดและจะผูกติดอยู่ควบคู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

### ประวัติมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ. 2505 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล โดยคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการที่จะจัดให้มีมหาวิทยาลัยในภาคใต้ขึ้นตามแผนพัฒนาภาคใต้ ในขั้นต้นคณะกรรมการจัดทำโครงการคิดกันว่าจะจัดตั้งในระดับวิทยาลัยศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (College of Arts and Sciences) แล้วต่อไปจึงจะขยายเป็นมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดนี้ ได้ดำเนินการตามโครงการถึงขั้นสำรวจบริเวณที่จะก่อตั้งมหาวิทยาลัย โดยทำการสำรวจที่ทุ่งนเรนทร์ ตำบลบ่อทอง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี แต่การดำเนินงานของคณะกรรมการชุดนี้ก็ต้องหยุดชะงักลง เพราะไม่ได้รับงบประมาณในปี 2506 ประกอบทั้งในช่วงนี้มีมีการเปลี่ยนรัฐบาล และได้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ ชุดใหม่ โดยมี พ.อ.ถนัด คอมันตร์ รัฐมนตรีว่าการต่างประเทศในรัฐบาลชุดนั้นเป็นประธานคณะกรรมการ

คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดใหม่ ได้ดำเนินการตามโครงการที่จะจัดให้มีมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อไปจนถึงปี 2508 คณะรัฐมนตรีก็อนุมัติในหลักการ 2 ประการ คือ

1. ให้มีมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยมีศูนย์กลางที่ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยให้มีคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นก่อนและมีโครงการที่จะจัดตั้งคณะวิชาต่างๆ กระจายตามจังหวัดต่างๆ ในภาคใต้ เช่น จะจัดตั้งคณะครุศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ ที่ตำบลเขาตวม อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จะจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ ที่ตำบลเขารูปร่าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และจะจัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

2. ให้มีงบประมาณเพื่อดำเนินการตามข้อ 1 ในปี 2509 เป็นจำนวนเงิน 30 ล้านบาท

คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้ขึ้นในปี พ.ศ. 2508 โดยมี พ.อ.ถนัด คอมันตร์ เป็นประธานคณะกรรมการฯ คณะกรรมการฯ เริ่มดำเนินการให้มีการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในปี พ.ศ. 2509 โดยมุ่งที่จะใช้เป็นที่อาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ก่อน ในขณะที่ดำเนินการก่อสร้างที่จังหวัดปัตตานีนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่มีชื่อเป็นทางการจึงใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้" และมีสำนักงานชั่วคราวของมหาวิทยาลัยอยู่ที่อาคารคณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ปัจจุบันคือ อาคารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) ในระยะนี้ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย อยู่ในรูปของคณะกรรมการ (คือคณะกรรมการดำเนินการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้) โดยมีประธานคณะกรรมการทำหน้าที่เหมือนอธิการบดี ซึ่งในขณะนั้นคือ พ.อ.ถนัด คอมันตร์ ต่อมาคณะกรรมการฯ เห็นว่า เพื่อให้สถาบันแห่งนี้เป็นศูนย์กลางในด้านจิตใจของประชาชนชาวไทย และเพื่อเป็นสิริมงคลแก่มหาวิทยาลัย ควรได้นำความกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อขอพระราชทานชื่อ ให้แก่มหาวิทยาลัย

ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานชื่อ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2510 ว่า "มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" ตามพระนามฐานันดรศักดิ์ของสมเด็จพระบรมราชชนก กรมหลวงสงขลานครินทร์ จากพระมหากษัตริย์คุณนี้ มหาวิทยาลัยจึงถือว่าวันที่ 22 กันยายน ของทุกปีเป็นวันสำคัญวันหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็น "วันสงขลานครินทร์"

ในปี 2510 มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักศึกษารุ่นแรกของมหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน โดยใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เช่นเดียวกัน ด้านการเรียนการสอนนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สดวงค์ มงคลสุข ได้เสนอให้ตั้งคณะวิทยาศาสตร์ขึ้นมาเพื่อเป็นแกนกลางบริการสอนวิชาพื้นฐาน ทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ แก่คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เปิดรับนักศึกษาแล้ว และแก่คณะอื่นๆ ที่จะเปิดรับต่อไป ในเดือน พฤษภาคม 2510 มหาวิทยาลัยก็มีอาจารย์รุ่นแรกจำนวน 5 คน คือ ดร.ประดิษฐ์ เขยจิตร ดร.ปรีดา วิบูลย์สวัสดิ์ ดร.นาท ตันทวิรุพห์ อาจารย์เย็นใจ เลหาวิชย์ และ ดร.ศิริพงษ์ ศรีพิพัฒน์ ทำการสอนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์ ส่วนวิชาพื้นฐานด้านวิศวกรรมศาสตร์นั้น ได้รับความร่วมมือในการสอน และวัสดุอุปกรณ์การทดลอง จากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กรุงเทพฯ

ในระหว่างที่การดำเนินการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ปัตตานีดำเนินการแล้วเสร็จเป็นบางส่วนแล้วนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สดวงค์ มงคลสุข และคณะอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยได้เดินทางไปสำรวจดูแลการก่อสร้าง และพบว่าบริเวณพื้นที่ดังกล่าว ไม่เหมาะสมที่จะสร้างเป็นอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพราะสภาพพื้นดินเป็นที่ลุ่มและดินมีความอ่อนมาก ไม่สามารถรองรับน้ำหนักเครื่องจักร หรือรับน้ำหนักอาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นอาคารใหญ่ๆ ได้ และอีกประการหนึ่ง บริเวณนี้อยู่ติดชายทะเล ความชื้นและไอน้ำจากทะเลจะทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ของคณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโลหะและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์เสื่อมสภาพได้ง่าย คณะสำรวจจึงเห็นว่าปัตตานีเหมาะที่จะใช้เป็นการคณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิชาทางศิลปศาสตร์ มากกว่า ส่วนอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์นั้น คณะสำรวจได้พิจารณาหาสถานที่ใหม่ที่มีความเหมาะสม คณะสำรวจเห็นว่าบริเวณที่ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยมาก คณะสำรวจจึงได้ติดต่อกับคุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ซึ่งคุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ก็ได้บริจาคที่ดินแปลงดังกล่าวเป็นจำนวน 690 ไร่ เพื่อให้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยต่อไป

ส่วนในด้านการ บริหารนั้น ในวันที่ 12 มีนาคม 2511 ได้มีพระบรมราชโองการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ขึ้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสำคัญอีกวันหนึ่งของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดเป็น "วันสถาปนา

มหาวิทยาลัย" และในวันที่ 8 เมษายน 2511 ก็มีประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะวิทยาศาสตร์
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์

และในวันที่ 17 เมษายน 2511 ก็ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ ฯพณฯ พ.อ. ถนัด คอมันตร์ เป็นอธิการบดี และศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข เป็นรองอธิการบดี ในปี 2511 มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์รุ่นแรก จำนวน 60 คน เป็นนักศึกษสาขาวิทยาศาสตร์ 35 คน และสาขาศิลปศาสตร์ 25 คน โดยในภาคการศึกษาแรกก็ยังคงใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์อยู่ เมื่อการก่อสร้างอาคารที่ปัตตานีแล้วเสร็จเป็นบางส่วน ในภาคการศึกษาที่ 2 คณะอาจารย์และนักศึกษาก็ได้ย้ายมาที่ศูนย์ปัตตานีพร้อมกันในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2511 ส่วนนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ก็ยังคงอาศัยเรียนที่กรุงเทพฯ ต่อไป ต่อมาในวันที่ 5 ธันวาคม 2511 มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ยกเลิกการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2511 โดยประกาศฯ ใหม่ ให้เพิ่มคณะศึกษาศาสตร์เป็นส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม

สำหรับการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ศูนย์ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลานั้น เริ่มก่อสร้างในปี 2512 เมื่อการก่อสร้างบางส่วนแล้วเสร็จในปี 2514 วันที่ 5 กรกฎาคม 2514 อาจารย์และนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีที่ 2, 3 และ 4 ประมาณ 200 คน ก็ย้ายมาอยู่ประจำที่ศูนย์หาดใหญ่ ส่วนนักศึกษาปีที่ 1 ก็ยังคงเรียนที่กรุงเทพฯ และย้ายตามลงมาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515 สำหรับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งเริ่มเปิดรับรุ่นแรกในปี 2512 จำนวน 60 คน และบุคลากรหน่วยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ก็ย้ายมายังศูนย์หาดใหญ่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515เช่นเดียวกัน จึงถือว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ย้ายที่ทำการมาอยู่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างถาวรภายในปี 2514



## วิทยาเขตหาดใหญ่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ เริ่มก่อตั้งที่ ตำบลรูสมิแล อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี เมื่อปี พ.ศ.2509 ในระยะแรกใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้" (UNIVERSITY OF SOUTHERN THAILAND) ต่อมา ในเดือน กันยายน 2510 มหาวิทยาลัยฯ ได้รับพระราชทานชื่อว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY) ตามพระนามฐานันดรศักดิ์ สมเด็จพระบรมราชชนก เจ้าฟ้ามหิดลอดุลยเดชกรมหลวงสงขลานครินทร์ ในวันที่ 12 มีนาคม 2511 ได้มีพระบรมราชโองการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัย จึงกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ ตามแผนพัฒนาการศึกษา อันเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และเสมอภาค ของประชาชน และเพื่อเป็นแหล่ง บริการ วิชาการชุมชน ทั้งในชนบทและในเมือง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยห้าวิทยาเขต โดยในระยะแรกของการก่อตั้ง ได้รับนักศึกษาเข้าศึกษาครั้งแรกในคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยมหิดล) เป็นสถานที่ศึกษา และปีต่อมา พ.ศ. 2511 ก็เริ่มย้ายนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มาเรียนที่จังหวัดปัตตานี ในปีต่อมามีการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ศูนย์ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเริ่มก่อสร้างในปี 2512 เมื่อการก่อสร้างบางส่วนแล้วเสร็จในปี 2514 วันที่ 5 กรกฎาคม 2514 อาจารย์และนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีที่ 2, 3 และ 4 ประมาณ 200 คน ก็ย้ายมาอยู่ประจำที่ศูนย์หาดใหญ่ ส่วนนักศึกษาปีที่ 1 ก็ยังคงเรียนที่กรุงเทพฯ และย้ายตามลงมาในปลายปีการศึกษา 2514 สำหรับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งเริ่มเปิดรับรุ่นแรกในปี 2512 จำนวน 60 คน และบุคลากรหน่วยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ก็ย้ายมายังศูนย์หาดใหญ่ในปี 2514 เช่นเดียวกัน จึงถือว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างถาวรภายในปี 2514 จากนั้นเป็นต้นมา มหาวิทยาลัยก็ดำเนินงานมาด้วยความเจริญก้าวหน้า และได้เปิดคณะวิชาต่างๆ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันความพร้อมด้านการผลิตบัณฑิตทั้งหมดมี 17 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะเกษตรศาสตร์ คณะทันต

แพทยศาสตร์ คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะศิลปศาสตร์ คณะ  
นิติศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะการแพทย์แผนไทย คณะเทคนิคการแพทย์ โครงการจัดตั้งคณะ  
สัตวแพทยศาสตร์ และโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ ซึ่งในปัจจุบันวิทยาเขตหาดใหญ่ถือเป็น  
วิทยาเขตที่ใหญ่ที่สุด

**ภาคผนวก ข**

**โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ**

## โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

17 องค์กรภาครัฐ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลงนามข้อตกลงความร่วมมือ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ยกระดับความสุขการทำงานภาครัฐ ซึ่ง 17 องค์กรภาครัฐที่ร่วมลงนาม ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรมชลประทาน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กรมสุขภาพจิต สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมราชทัณฑ์ ราชบัณฑิตยสถาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมประมง ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันอุดมที่ได้เข้าร่วมโครงการ

แผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ มีระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่ ตุลาคม 2555 - กันยายน 2557 เริ่มด้วยการอบรม ตั้งเป้าสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต้นกล้า อย่างน้อย 400 คน จาก 17 องค์กร ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคที่เข้าร่วมโครงการ มีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาปรับให้เหมาะสมกับระบบราชการ คือ เครื่องมือวัดความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิต
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย

สำนักงานแห่งความสุข (Happy Work Place) จะช่วยจัดระบบให้คนทำงานพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขและมีชีวิตที่สมดุล (Quality Work Life) ถือเป็นปัจจัยที่นำเข้าสู่ที่สำคัญของระบบเพื่อการได้ใจคนเก่งคนดีให้เข้ามาในระบบราชการให้เห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เมื่องานมี

ความสุขชีวิตก็เบิกบาน ผลงานก็ออกเอยตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด สอดคล้องกับมิติ “มิติการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร” ที่ สสส. สนับสนุนและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ผลักดันให้ราชการไทยมีความเข้มแข็งในเสาหลักทั้ง 4 ของการบริหารจัดการคน โดยเร่งผลักดันให้คนทำงานมีความสุขสมดุลในชีวิต ทั้ง 3 ด้าน มิติการทำงาน มิติครอบครัวและมิติจิตใจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงเล็งเห็นความสำคัญของการร่วมรับผิดชอบ “เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร” ตามนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ โดยมีความมุ่งมั่นให้เกิดการดำเนินการสร้างเสริมองค์กรที่มีสุขภาวะ แบบเครือข่ายในเชิงระบบในอนาคต เพื่อนำมาสู่การสร้างกลไกขับเคลื่อนไปสู่ สุขภาวะ 8 (Happy Body, Happy Family, Happy Relax, Happy Soul, Happy Heart, Happy Brain, Happy Money และ Happy Society) โดยกำหนดให้สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นหน่วยงานนำร่อง ในการดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร

การดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน มีกลุ่มเป้าหมาย รวม 654 คน จาก 8 กอง และ 3 หน่วยงาน ในสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้เป็นสำนักงานนำร่องของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมหาวิทยาลัย โดยเข้าร่วมเป็นภาคีสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐร่วมกับหน่วยงานอื่นอีก 17 หน่วยงาน บริหารโดยคณะกรรมการบริหารโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำสำนักงานอธิการบดี และ นักสร้างสุของค์กร ซึ่งเป็นตัวแทนจากกองต่างๆ รับผิดชอบกิจกรรม Happy Work Place ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร จำนวน 27 คน ซึ่งจัด โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับ สสส. และมีแผนจัดโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมี ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน ผู้จัดการแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการพัฒนาโครงการ

ภาคผนวก ค

โครงการนวัตกรรมจัดการสร้างสุข

**โครงการนวัตกรรมจัดการสร้างสุข : บัณฑิตมหาวิทยาลัย  
แห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย  
ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ร่วมลงนามความร่วมมือ 8 ภาควิชาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อบูรณาการจัดการความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย ภายใต้โครงการ "นวัตกรรมจัดการสร้างสุข : บัณฑิตมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย" เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556 โดยมีมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อการร่วมมือกันสร้างสุขให้แก่บุคลากร และมุ่งสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย เริ่มตั้งแต่ พฤศจิกายน 2556 - พฤศจิกายน 2558 มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างความร่วมมือระดับผู้บริหารสูงสุดใน 8 ภาควิชาเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ และบูรณาการการบริหารจัดการความสุขแก่ "นักจัดการความสุข" และสร้าง "นักสร้างสุของค์กร" ใน 8 ภาควิชาเครือข่ายฯ โดยจะขยายผลไปยังมหาวิทยาลัยใกล้เคียง 8 มหาวิทยาลัย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สุดท้ายคือ เพิ่มองค์กรสุขภาวะ ในประเภทมหาวิทยาลัยทุกภาคทั่วประเทศ ใน พ.ศ. 2559 ซึ่งโครงการดังกล่าว สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีคณะ/หน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นหน่วยงานนำร่องมหาวิทยาลัยแห่งความสุข จำนวน 33 หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ (เข้าร่วมทุกกองในสำนักงานอธิการบดี) ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงฯ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิจัยและพัฒนา คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะ

อุตสาหกรรมเกษตร คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะกรรมการแพทย์แผนไทย

2. วิทยาเขตปัตตานี ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี (กองธุรการ, กองอาคารฯ, กองกิจการนักศึกษา และกองแผนงาน) คณะรัฐศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการสื่อสาร คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ (วิทยาเขตปัตตานี) สำนักวิทยบริการ สำนักส่งเสริมและการสื่อสารต่อเนื่อง และสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา

3. วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี (กองการบริหารและพัฒนายุทธศาสตร์ และกองวิชาการและการพัฒนานักศึกษา) คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4. วิทยาเขตตรัง ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตตรัง

5. วิทยาเขตภูเก็ต ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตภูเก็ต

### ความคืบหน้าของการเข้าร่วมโครงการ Happy University

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้จัดการความสุข ได้แก่ รองอธิการบดี และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

#### บทบาทหน้าที่

1. ร่วมกับคณะบริหารจัดการความสุขของมหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินกระบวนการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างสุข ระหว่าง 8 มหาวิทยาลัย

2. เข้าร่วมประชุม/ การประสานงาน/ การถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวคิด และทำความเข้าใจกับกระบวนการสร้างสุขและอบรมนักสร้างสุข

3. เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการดูแลและติดตาม การบริหารจัดการความสุขในองค์กรของตนตลอดระยะเวลาของแผนงานฯ 3 ปี

4. ประสานงานกับคณบดี/ผู้อำนวยการ ในแต่ละคณะ/สถาบัน ในการแต่งตั้งนักสร้างสุของค์กร



**ขั้นตอนที่ 2** คณะ/หน่วยงาน ออกคำสั่งแต่งตั้งนักสร้างสุขขององค์กร ตามรายชื่อที่คณะ/หน่วยงาน แจกมายังกองการเจ้าหน้าที่

**บทบาทหน้าที่**

1. เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมอบรม “นักสร้างสุขขององค์กร”
2. ดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ทั้งกิจกรรมที่มีการดำเนินอยู่แล้ว หรือเป็นกิจกรรมใหม่ตามแผนของหน่วยงาน

**ขั้นตอนที่ 3** วัดความสุขด้วย HAPPINOMETER โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้รับผิดชอบระบบของ มหาวิทยาลัยมหิดล ปรับแก้แบบสอบถาม ส่งกลับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ภายในวันศุกร์ที่ 4 เมษายน 2557

3.2 ผู้ประสานงาน โครงการ Happy University ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ส่ง User name และ Password สำหรับ DEMO ให้หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ทดลองป้อนข้อมูลแบบสอบถามวัดความสุขแบบออนไลน์ กำหนดให้มีการทดลองระบบระหว่าง 8-12 เมษายน 2557

3.3 ผู้ประสานงาน โครงการ Happy University ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ส่ง User name และ Password สำหรับใช้งานจริงให้หน่วยงานดำเนินการวัดความสุขบุคลากร ออนไลน์ กำหนดให้มีการป้อนข้อมูลจริงระหว่าง 17 -30 เมษายน 2557

**ขั้นตอนที่ 4** จัดอบรม R2H โดยคณะบริหารจัดการความสุขมหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับผู้ประสานงาน โครงการ Happy university มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีการดำเนินการโดยจะมีการดำเนินการจัดอบรมหลังวัดความสุขด้วย HAPPINOMETER โดยคณะบริหารจัดการความสุข จะอบรม R2H ให้แก่ นักสร้างสุข ของคณะ/หน่วยงาน ที่เข้าร่วมโครงการ มหาวิทยาลัยแห่งความสุข เป็นเวลา 2-3 วัน

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0521.1.0803/479



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์  
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

21 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตใช้แบบสำรวจด้วยตนเอง โปรแกรมการประมวลผล และ  
ขอความอนุเคราะห์ให้วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

เรียน คุณศิรินันท์ กิตติสุขสถิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวจินดาวรรณ รามทอง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสุขใน  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ :  
การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน"

ในการนี้ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขออนุญาตใช้แบบสำรวจด้วยตนเอง โปรแกรม  
การประมวลผล และขอความอนุเคราะห์ให้วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน เพื่อใช้ใน  
การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คอมณ ไตรจันทร์)

หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850



ที่ ศธ 0521.1.0803/ 497

คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ตู้ ปณ. 5 ค.คองส์  
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

25 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรสายสนับสนุนตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด

ด้วย นางสาวจินดาวรรณ รามทอง นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การ  
ทำงาน” และขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ จึงเรียนขอความ  
อนุเคราะห์ให้บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือการวิจัย จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย  
จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

*อนน*

(ดร.คณน ไตรจันทร์)

หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โทร. 7850  
 ที่ มอ 468/245 วันที่ 28 พฤศจิกายน 2557  
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วย นางสาวจินดาวรรณ รามทอง นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน (Happiness at Work of Supporting Staff, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus : Analysis of Factors Affecting the Group Experience) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลชื่อ - สกุล และ e-mail ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะต่าง ๆ ในวิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ดร.อิศรัญจ์ รินไธสง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์      อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา      รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. คุณรัตติยา เขียวแป้น      บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ภาคผนวก ฉ**

**แบบสอบถาม**



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน การให้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งจะมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ต่อไป คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามมีดังนี้

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. โปรดอ่านคำจำกัดความในการวิจัย และอ่านคำชี้แจงแต่ละส่วนก่อนการตอบแบบสอบถาม

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

4. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจินดาวรรณ งามทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) ปริญญาเอก

5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) คู่

3) หม้าย/หย่า/แยก

5. ระดับตำแหน่งงาน

1) ผู้ปฏิบัติงาน

2) หัวหน้างาน/หน่วยงาน

6. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

7. รายได้.....บาท/เดือน

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี					
2	ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ					
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น

- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		1	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่แบ่งงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไม่เกี่ยงงานกัน			
2	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
3	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังเรื่องส่วนตัวของท่าน					
4	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่เคยช่วยเหลืองานส่วนตัวของท่าน					
5	เพื่อนร่วมงานบางคนปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการทำงานเพียงลำพัง					
6	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับในความสามารถของท่าน					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
			<b>ความหลากหลายของงาน</b>			
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทหายความสามารถ					
3	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
	<b>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>					
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน					
5	งานที่ท่านปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติผู้ปฏิบัติควรได้รับการอบรม					
7	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
	<b>ความสำคัญของงาน</b>					
8	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน					
9	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ					
10	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง					
	<b>ความอิสระในการปฏิบัติงาน</b>					
11	ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม					
13	ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
14	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
	<b>ผลสะท้อนกลับจากงาน</b>					
15	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
16	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
17	ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา					

## ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>					
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
2	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
	<b>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ					
	<b>องค์การและการจัดการ</b>					
7	องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
8	งานของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
	<b>ค่าจ้าง</b>					
9	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
10	ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่านคาดหวังไว้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม					
	<b>คุณลักษณะเฉพาะของงาน</b>					
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
13	ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
	<b>การนิเทศงาน</b>					
14	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
15	ท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา					
	<b>คุณลักษณะทางสังคมของงาน</b>					
16	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
17	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
	<b>การติดต่อสื่อสาร</b>					
18	ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันท่วงที					
19	ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต					
	<b>สภาพการทำงาน</b>					
20	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานไม่เพียงพอ					
21	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น					
	<b>สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ</b>					
22	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
23	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน					

## ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

### สุขภาพดี : Happy Body

- คำถามต่อไปนี้ ต้องการคำนวณหาค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เพื่อวัดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง
  - 1.1 ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม
  - 1.2 ส่วนสูงของท่าน.....ซม.
  - 1.3 เส้นรอบเอวของท่าน.....นิ้ว
- โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 

<input type="checkbox"/> 1) ไม่กิน	<input type="checkbox"/> 2) กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)
<input type="checkbox"/> 3) กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)	<input type="checkbox"/> 4) กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
<input type="checkbox"/> 5) กินทุกวัน	
- ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 

<input type="checkbox"/> 1) ไม่ได้ออกกำลังกาย	<input type="checkbox"/> 2) น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> 3) 3 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> 5) ทุกวัน	
- ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจากหรือไม่
 

<input type="checkbox"/> 1) สูบเป็นประจำ	<input type="checkbox"/> 2) สูบบ่อย ครั้ง
<input type="checkbox"/> 3) สูบนานๆ ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4) ไม่สูบ แต่เคยสูบ
<input type="checkbox"/> 5) ไม่เคยสูบเลย	
- ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
 

<input type="checkbox"/> 1) ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 2) ดื่มเกือบทุกเดือน
<input type="checkbox"/> 3) ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4) ไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม
<input type="checkbox"/> 5) ไม่เคยดื่มเลย	



6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านอย่างไรบ้าง

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) พอใจน้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) พอใจปานกลาง               | <input type="checkbox"/> 4) พอใจมาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) พอใจมากที่สุด             |                                      |

**ผ่อนคลายดี : Happy Relax**

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

- |                                       |                                  |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่พอ     | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง   | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                  |

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ได้ทำ           | <input type="checkbox"/> 2) ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์ |
| <input type="checkbox"/> 3) ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์ | <input type="checkbox"/> 4) ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์ |
| <input type="checkbox"/> 5) ทำทุกวัน           |  |

9. โดยทั่วไปท่านมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) เครียดมากที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) เครียดมาก  |
| <input type="checkbox"/> 3) เครียดปานกลาง   | <input type="checkbox"/> 4) เครียดน้อย |
| <input type="checkbox"/> 5) ไม่เครียดเลย    |  |

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย    | <input type="checkbox"/> 2) เป็นไปตามที่คาดหวังน้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง   | <input type="checkbox"/> 4) เป็นไปตามที่คาดหวังมาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด |   |

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่สามารถจัดการได้เลย | <input type="checkbox"/> 2) จัดการได้น้อยมาก |
| <input type="checkbox"/> 3) จัดการได้ปานกลาง      | <input type="checkbox"/> 4) จัดการได้มาก     |
| <input type="checkbox"/> 5) จัดการได้มากที่สุด    |  |

### น้ำใจดี : Happy Heart

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือออาทร/ห่วงใยคนรอบข้าง
- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง                 | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด               |                                  |
13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง
- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย | <input type="checkbox"/> 2) นานๆ ครั้ง      |
| <input type="checkbox"/> 3) ช่วยบ้างบางครั้ง       | <input type="checkbox"/> 4) ช่วยแทบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5) ช่วยทุกครั้ง           |   |
14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง              | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด            |                                  |
15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง                    | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด                  |                                  |
16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่สื่อสารเลย/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง                  | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด                |                                  |
17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่มี/น้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง          | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด        |                                  |
18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง                    | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด                  |                                  |

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาค  
สิ่งของ หรือไม่

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง            | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด          |                                  |

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม  
เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง            | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด          |                                  |

#### จิตวิญญาณดี : Happy Soul

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง            | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด          |                                  |

22. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย |
| <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง                      | <input type="checkbox"/> 4) มาก  |
| <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด                    |                                  |

23. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

- |  |                                       |                                     |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                        | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |

24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- |  |                                       |                                     |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ยอมรับ/ให้โทษน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                        | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |

25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- |  |                                       |                                     |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                        | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |



34. โดยรวมแล้ว ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่

- 1) ไม่มี/มีน้อยที่สุด                       2) น้อย                       3) ปานกลาง  
 4) มาก     5) มากที่สุด

### ใฝ่รู้ดี : Happy Brain

35. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

- 1) ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด                       2) น้อย                       3) ปานกลาง  
 4) มาก     5) มากที่สุด

36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

- 1) ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด                       2) น้อย                       3) ปานกลาง  
 4) มาก     5) มากที่สุด

37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

- 1) ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด                       2) มีโอกาสน้อย  
 3) มีโอกาสปานกลาง                       4) มีโอกาสมาก  
 5) มีโอกาสมากที่สุด

### สุขภาพเงินดี : Happy Money

38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

- 1) เป็นภาระหนักที่สุด                       2) เป็นภาระหนักมาก  
 3) เป็นภาระปานกลาง                       4) เป็นภาระน้อย  
 5) ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่ได้เป็นหนี้สิน

39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- 1) ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง                       2) ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  
 3) ตรงเวลาบ้างบางครั้ง                       4) ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง  
 5) ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่
- 1) ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2) มี เก็บออมเพียงเล็กน้อย
- 3) มี เก็บออมปานกลาง  4) มี เก็บออมมาก
- 5) มี เก็บออมมากที่สุด
41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
- 1) รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก  2) รายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย
- 3) รายได้พอๆ กับรายจ่าย  4) รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
- 5) รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

#### การงานดี : Happy Work Life

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่
- 1) ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2) น้อย  3) ปานกลาง
- 4) มาก  5) มากที่สุด
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่
- 1) ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด  2) น้อย  3) ปานกลาง
- 4) มาก  5) มากที่สุด
44. ท่านพึงพอใจรับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่
- 1) ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด  2) พอใจน้อย
- 3) พอใจปานกลาง  4) พอใจมาก
- 5) พอใจมากที่สุด
45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรของท่านหรือไม่
- 1) ไม่ได้เลย/ได้รับเล็กน้อย  2) ได้รับเล็กน้อย
- 3) ได้รับพอสมควร  4) ได้รับมาก
- 5) ได้รับมากที่สุด
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม
- 1) ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด  2) น้อย  3) ปานกลาง
- 4) มาก  5) มากที่สุด

47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
- 1) ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด       2) มั่นคงน้อย
- 3) มั่นคงปานกลาง       4) มั่นคงมาก
- 5) มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)
- 1) ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด       2) คุ้มค่าน้อย
- 3) คุ้มค่าปานกลาง       4) คุ้มค่ามาก
- 5) คุ้มค่ามากที่สุด
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
- 1) ลาออกแน่นอน       2) อาจจะลาออก
- 3) น่าจะลาออก       4) ไม่ลาออก
- 5) ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นเรียกไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่
- 1) ไปแน่นอน/ไปทันที       2) คิดว่าจะไป
- 3) ไม่แน่ใจ       4) ไม่ไป
- 5) ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ ผู้บังคับบัญชาหรือไม่
- 1) ไม่มีส่วนร่วม /มีน้อยที่สุด       2) มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย
- 3) มีส่วนร่วมปานกลาง       4) มีส่วนร่วมมาก
- 5) มีส่วนร่วมมากที่สุด
52. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- 1) ไม่ถูกต้องทุกครั้ง       2) ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง
- 3) ถูกต้องบ้างบางครั้ง       4) ถูกต้องเกือบทุกครั้ง
- 5) ถูกต้องทุกครั้ง

53. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง  | <input type="checkbox"/> 2) ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  |
| <input type="checkbox"/> 3) ตรงเวลาบ้างบางครั้ง | <input type="checkbox"/> 4) ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 5) ตรงเวลาทุกครั้ง     |  |

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง "มีความสุข"

- |  |                                       |                                     |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่มี/มีน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

- |   |                                       |                                     |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                           | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |

56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

- |  |                                       |                                     |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด | <input type="checkbox"/> 2) น้อย      | <input type="checkbox"/> 3) ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 4) มาก                        | <input type="checkbox"/> 5) มากที่สุด |                                     |



### ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

### ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา							
1	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชากดขี่หรือจับผิดในการทำงานของท่าน	+1	+1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
2	ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน							
1	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่แบ่งงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไม่เกี่ยงงานกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังเรื่องส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่เคยช่วยเหลืองานส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	เพื่อนร่วมงานบางคนปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการทำงานเพียงลำพัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน							
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทหายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	งานที่ท่านปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	งานที่ท่านปฏิบัติผู้ปฏิบัติควรได้รับการอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติ ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหา หรือความขัดแย้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเองตามความเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
13	ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และลาศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	งานของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่านคาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็น ธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
14	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
15	ท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำใน อนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
20	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานไม่เพียงพอ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
21	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร							
1	คำถามต่อไปนี้ ต้องการคำนวณหาค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เพื่อวัดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจากหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	โดยทั่วไปท่านมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
10	โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือมอาทร/ห่วงใยคนรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
24	โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ท่านทำกิจกรรม (เช่น ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ปลูกต้นไม้ เป็นต้น) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	โดยรวมแล้ว ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
38	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	ท่านพึงพอใจรับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรของท่านหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
47	อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
48	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
49	ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
50	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นเรียกไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
51	โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52	ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
53	ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่าน ได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54	โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง "มีความสุข"	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
55	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
56	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

### ภาคผนวก ฅ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

#### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี	12.50	9.638	.628	.786
2.ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน	13.27	7.513	.800	.726
3.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ	12.77	9.633	.701	.772
4.ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	12.50	9.500	.617	.788
5.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	13.23	9.564	.421	.853

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่แบ่งงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมชาติไม่เกี่ยงงานกัน	15.57	12.944	.570	.757
2.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของท่าน	15.30	12.631	.637	.744
3.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับฟังเรื่องส่วนตัวของท่าน	15.43	12.392	.669	.737
4.เพื่อนร่วมงานบางคนไม่เคยช่วยเหลืองานส่วนตัวของท่าน	16.27	11.237	.539	.767
5.เพื่อนร่วมงานบางคนปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการทำงานเพียงลำพัง	15.90	11.334	.489	.784
6.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับในความสามารถของท่าน	15.03	13.137	.477	.775

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	18

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ	59.87	146.533	.530	.946
2.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถ	60.00	141.793	.736	.942
3.งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	60.17	143.799	.707	.943
4.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน	60.20	143.269	.698	.943
5.งานที่ท่านปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	60.23	149.220	.443	.947
6.งานที่ท่านปฏิบัติผู้ปฏิบัติควรได้รับการอบรม	60.10	141.059	.723	.943
7.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	59.93	145.306	.685	.944
8.งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน	60.20	136.510	.854	.940
9.งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ	60.20	143.821	.703	.943

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	60.47	143.085	.693	.943
11.ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	60.37	136.861	.842	.940
12.ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม	60.53	141.637	.572	.946
13.ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	60.67	137.609	.817	.941
14.ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	60.27	142.133	.750	.942
15.ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา	60.30	143.390	.662	.944
16.ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากเพื่อนร่วมงาน	60.00	146.276	.689	.944
17.ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	60.37	147.964	.532	.946
18.ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	60.17	143.040	.711	.943

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	23

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	71.27	216.616	.699	.943
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	71.10	217.197	.783	.942
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	71.23	223.495	.674	.944
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	71.67	223.333	.715	.943
5. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	71.37	219.826	.801	.942
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และลาศึกษาต่อ	71.43	225.771	.569	.945
7. องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	71.53	225.016	.653	.944
8. งานของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	72.03	229.275	.335	.949
9. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	71.27	224.133	.683	.943

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่าน คาดหวังไว้	71.30	219.528	.768	.942
11.ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จากการประเมินผลที่เป็นธรรม	71.40	220.386	.702	.943
12.งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ของท่าน	71.20	218.993	.680	.943
13.ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	72.13	228.878	.326	.950
14.ท่านได้รับการเอาใจใส่จาก องค์กรที่ท่านทำงานอยู่	71.37	221.964	.831	.942
15.ท่านได้รับการแนะนำงานจาก ผู้บังคับบัญชา	71.30	222.217	.626	.944
16.ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	71.17	225.385	.736	.943
17.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข	71.03	227.344	.654	.944
18.ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบาย และการทำงานอย่างทันที่	71.47	223.430	.763	.943
19.ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กร ทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต	71.20	225.200	.746	.943
20.ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับ ปฏิบัติงาน และพื้นที่ทำงานไม่ เพียงพอ	71.70	228.700	.305	.950



Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21.สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน หน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น	71.10	221.059	.730	.943
22.ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของท่าน	71.23	219.909	.776	.942
23.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	71.43	221.289	.763	.942

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล                      นางสาวจินดาวรรณ รามทอง

รหัสประจำตัวนักศึกษา    5510520502

### วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2554

### ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการศึกษา)

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2557      จากบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 6,000 บาท