



การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

The Development Causal Relationship Model of Life Happiness of
the Administrative Staff of Prince of Songkla University

จุฑามาศ เสถียรพันธ์

Chutamas Sathianphan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Psychology
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

The Development Causal Relationship Model of Life Happiness of
the Administrative Staff of Prince of Songkla University

จตุมาศ เสถียรพันธ์
Chutamas Sathianphan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Psychology
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์
สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.วัชรินทร์ หนูสมตน)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(ดร.วัชรินทร์ หนูสมตน)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุใจ ส่วนไพโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุใจ ส่วนไพโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต สงสม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

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

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.วัชรินทร์ หนูสมตน)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์)

นักศึกษา

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน	นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์
สาขาวิชา	จิตวิทยา
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 3 มีจำนวน 1,000 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในระยะที่ 2 มีจำนวน 290 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับสถิติบรรยายและวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่นับถือศาสนาและมีระดับรายได้แตกต่างกัน ส่งผลให้มีมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกัน ส่งผลให้มีมีความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

2) องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.14 ถึง 0.95 เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ และผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ มีค่า Chi-square = 407.70, df = 595, p =1.000, RMSEA = 0.000, AGFI = 0.90, GFI =0.94, CFI= 1.00, SRMR = 0.037

3) โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-square = 11.45, df = 27, p = 0.995, RMSEA = 0.000, AGF = 0.98, GFI = 1.000, CFI = 1.000, SRMR = 0.003 โดยตัวแปรแฝงในโมเดลร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตได้ร้อยละ 88 แสดงว่าความสุขในชีวิตได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในครอบครัว และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความสุขในการปฏิบัติงาน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

Thesis Title	The Development Causal Relationship Model of Life Happiness of the Administrative Staff of Prince of Songkla University
Author	Miss Chutamas Sathianphan
Major Program	Psychology
Academic Year	2015

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to conduct comparative study exploring Work Happiness, Family Satisfaction, and Life Happiness. 2) to develop a composite indicator of Work Happiness. 3) to develop causal relationship model of Life Happiness of the administrative Staff of Prince of Songkla University, which divided the research into 3 stages following the objectives. The sample of the administrative Staff of Prince of Songkla University from 5 Campuses, which were, Pattani, Hatyai, Surattani, Trang, and Phuket Campus. Sample were derived from a proportionate stratified random sampling. The sample of the first stage and third stage of the research consisted of 1,000 staff and Sample size of the second stage is 290 staff. Analytical for descriptive statistic using the statistical software package for research, and LISREL were use for the causal relationship model analysis and to test the concordance of hypothetic model.

The major findings were: 1) different religion and average monthly income affected the work happiness of Prince of Songkla University with significance at .01 level. Different campuses affected Work Happiness, Family Satisfaction, and Life Happiness of Prince of Songkla University with significance at .01 level.

2) the model was consistent with an eight-aspect model and fit the data well. Ranging from the highest aspect loading value to the lowest, they were from -0.14 to 0.95 respectively: Relationship, Work Environment, Job Characteristics, Desirable Outcome, Life Satisfaction, Job Satisfaction, Positive Affect and Negative Affect. The multiple R-square relationships between each aspect and the Work Happiness were 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, and -0.14 respectively. The construct validity of models was consistent with empirical data, with chi-square

goodness of fit test at 407.70; $df = 595$; $p = 1.000$; $RMSEA = 0.000$; $AGFI = 0.90$, $GFI = 0.94$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.037$

3) the causal relationship model of Life Happiness. The developed model consisted of three latent variables which were Work Happiness, Family Satisfaction and Life Happiness. The latent variables were measured with 14 observed variables. The construct validity of models was concordant with the empirical data in a good criteria or high validity which was confirmed by Chi-square = 11.45; $df = 27$; $p = 0.995$; $RMSEA = 0.000$; $AGFI = 0.98$; $GFI = 1.000$; $CFI = 1.000$; $SRMR = 0.003$. All latent variables in the model altogether described the variation of Life Happiness was equal to 88%. The Life Happiness was directly affected from Family Satisfaction and Work Happiness, and both directly and indirectly affected from Work Happiness.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กิตติกรรมประกาศ

สืบเนื่องจากผู้วิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้ถึงศักยภาพคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคลในรายวิชา Positive Psychology ที่สามารถพัฒนา ส่งเสริมให้บุคคลมีวิถีแห่งการดำรงสุขด้วยคุณลักษณะเชิงบวกของตนเอง และมีโอกาสสัมผัสวิถีการปฏิบัติงานจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มุ่งมั่น ทุ่มเท เปรียบเสมือนดั่งฟันเฟืองที่คอยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกิดความก้าวหน้าอย่างสูงสุดจึงนำมาสู่แรงบันดาลใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษางานชิ้นนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาจาก ดร.วชิรินทร์ หนูสมตน ผู้เป็นตั้ง “ครู” ผู้เติมเต็ม ผู้บ่มเพาะประสบการณ์ สร้างปัญญาให้แก่ศิษย์ ครูผู้ให้โอกาส ให้กำลังใจแก่ศิษย์ ตลอดมา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุใจ ส่วนไพโรจน์ ครูผู้ให้ความห่วงใย ให้มุมมอง สะท้อนแ่งคิดในการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่ศิษย์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร ครูให้ความเมตตาอย่างต่อเนื่องต่อศิษย์ ผู้ทำให้ศิษย์ได้ตระหนักถึงคุณค่าของคำว่า “เพราะต่อไปเราต้องไปดูแลคนอื่น” และให้ศิษย์ตระหนัก ถึงความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ ครูผู้ให้คำแนะนำ แนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต สงสม ครูผู้ให้การรังสรรค์เติมเต็มให้วิทยานิพนธ์มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ และ ดร. จีรนนต์ ไชยงาม นอกซ์ ครูผู้ช่วยเติมเต็มคุณภาพเครื่องมือให้เกิดคุณประโยชน์ในการวิจัยอย่างสูงสุด ตลอดจนเลขานุการ ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คุณจิตราภรณ์ กำจรศุภสวัสดิ์ ที่ให้คำแนะนำและ ช่วยดำเนินการประสานงานให้ขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์เกิดความราบรื่น

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ส่งเสริมสนับสนุนทุนทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตรภายใต้ทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท ขอขอบคุณ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต ที่ให้การสนับสนุนการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจยิ่ง

ด้วยความมานะ มุ่งมั่น พากเพียรในการเรียนและการทำงานวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ ส่วนหนึ่งผู้วิจัย ได้รับความรัก กำลังใจจากบิดา มารดา ที่คอยโอบอ้อมและเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบ คุณค่าที่พึงมีจากงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แต่บุคลากรที่เคารพรักทั้งสองท่าน ด้วยความซาบซึ้งในความรัก และความเมตตาอย่างยิ่ง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	(5)
ABSTRACT	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(4)
รายการตาราง	(5)
รายการภาพประกอบ	(6)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย	8
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน	15
ความหมายและแนวคิดความสุข	15
ปัจจัยและองค์ประกอบความสุข	23
การวัดความสุข	25
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์การ.....	29
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน	40
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว.....	42
ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในครอบครัว.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว.....	48

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	51
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักจิตลักษณะพอเพียงและ	
ทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	51
ที่มาของจิตลักษณะพอเพียง (Psychological Sufficiency)	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	57
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามสมมติฐานการวิจัย	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและ	
ความสุขในชีวิต	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและ	
ความพึงพอใจในครอบครัว	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและ	
ความสุขในชีวิต	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน	
ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย	89
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	93
บทที่ 4 ผลการวิจัย	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	102
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	102
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง	
คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	105
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	
ที่ศึกษาในการวิจัย	110

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	113
การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน	
ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	
จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	113
ผลการวิเคราะห์การพัฒนาและตรวจสอบความตรง	
โมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	123
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน	
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	133
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	135
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปรายผลการวิจัย.....	146
ข้อเสนอแนะ.....	161
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	181
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	183
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา	
ในการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน	
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	198
ภาคผนวก ง ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัด	
ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	207
ภาคผนวก จ ผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของ	
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	252
ประวัติผู้เขียน.....	277

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงาน	33
2	สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	67
3	สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมมติฐาน การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	72
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	78
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	79
6	เกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าระดับความสุขในการปฏิบัติงาน	84
7	เกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าระดับความพึงพอใจในครอบครัว	86
8	เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	86
9	โครงสร้างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	90
10	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
11	ค่าดัชนีใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	96
12	สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย	100
13	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย	101
14	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	102
15	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรแฝงความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	105
16	ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	106
17	ค่าสถิติพื้นฐานความพึงพอใจในครอบครัวของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	107
18	ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	108

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
19	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงได้ที่ใช้ในการวิจัย	110
20	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	111
21	การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	113
22	การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	117
23	การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	120
24	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	124
25	ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	126
26	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	128
27	เมตริกน้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรง ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	130
28	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	134
29	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการปรับโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	136
30	เมตริกน้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ ความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	137
31	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล	138

รายการประกอบ

	ภาพประกอบ	หน้า
1	โมเดลการวัดความสุขในการปฏิบัติงาน	42
2	แบบจำลองความผาสุกในครอบครัว	46
3	โมเดลการวัดความพึงพอใจในครอบครัว	50
4	มิติการพิจารณาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	54
5	จิตลักษณะตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	55
6	โมเดลการวัดความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	59
7	แบบจำลองโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	75
8	โมเดลในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	85
9	โมเดลการศึกษาด้านอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	89
10	กระบวนการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	97
11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	132
12	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	134
13	ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	135

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของความสุขยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากเหล่านักวิชาการในศาสตร์แขนงต่างๆ ทั้งในเชิงจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ และเชิงปรัชญาและศาสนา ในเชิงวิชาการมีหลากหลายองค์การที่นำ “ความสุข” มาเป็นดัชนีชี้วัดในการประเมินคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ในเชิงจิตวิทยาก็นำการศึกษาความสุขของบุคคลมาเป็นดัชนีหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างคนในครอบครัวและมิตรสหาย หรือแม้กระทั่งสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการมีชีวิตที่ดีของบุคคล (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ, 2554) Martin Seligman นักจิตวิทยาอเมริกัน หรืออดีตประธาน American Psychology Association (APA) ผู้ริเริ่มแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ศึกษาและสำรวจจุดแข็งของมนุษย์มาเป็นคุณลักษณะในการพัฒนาด้านบวกของบุคคล องค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนานั้นคือ “ความสุข” การพัฒนาแนวคิดการสร้างสุขที่ยั่งยืนของมนุษย์ มีหัวใจหลักสำคัญ คือ การมีชีวิตที่มีสุข (The Pleasant Life) การมีชีวิตที่ดี (The Good Life) และการมีชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life) แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขและค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำรงชีวิต (Snyder and Lopez, 2002 อ้างถึงใน สายสมร เฉลยกิตติ, 2554)

ในเชิงวิชาการทางสังคมศาสตร์ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของมนุษย์ ทั้งการศึกษาระดับของความสุขและการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุข จากผลการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิถีแห่งการเกิดสุข ในประเทศตะวันตกได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขโดยนำความสุขมาเป็นตัวดัชนีชี้วัดในการศึกษา เช่น การสำรวจความสุขในระยะยาวในประเทศเยอรมัน German Socio-Economic Panel (GSOEP) การสำรวจเปรียบเทียบวัดความสุขในแต่ละประเทศของสำนักวิจัย World Database on Happiness ของมหาวิทยาลัยรอตเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ และการศึกษาแบบจำลองความสุขทางเศรษฐกิจ จากผลการสำรวจในประเทศที่เป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ พบว่า การมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้ระดับความสุขของบุคคลเพิ่มขึ้นตาม จึงทำให้เกิดข้อสังเกตว่ารายได้ไม่ใช่ปัจจัยที่จะนำไปสู่การก่อเกิดความสุขเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆร่วมด้วยที่จะทำให้มนุษย์มีความสุข ซึ่งวิถีในการพัฒนาในระดับมหภาคเพื่อให้สังคม

อยู่เย็นเป็นสุขไม่อาจมุ่งเน้นพัฒนาในการเติบโตเศรษฐกิจได้เพียงด้านเดียว แต่ยังต้องมุ่งพัฒนาเพิ่มความสุขของคนในชาติร่วมด้วย (อรณิชา สว่างฟ้า, กนกพร นิตยน์นิธิพฤทธิ และ ณีฐฎาภรณ์ เลียมจรัสกุล, 2553) ผลสำรวจความสุขจากนานาชาติจากการรายงาน World Happiness ที่จัดทำขึ้นโดยเครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในสังกัดองค์การสหประชาชาติ ในปี 2015 พบว่า ประเทศที่มีความสุขใน 10 อันดับแรกของโลก ได้แก่ สวิตเซอร์แลนด์ ไอซ์แลนด์ เดนมาร์ก นอร์เวย์ แคนาดา ฟินแลนด์ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน นิวซีแลนด์ และออสเตรเลียในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความสุขอยู่ในลำดับที่ 34 ของโลก ในขณะที่ประเทศที่มีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจอย่างประเทศญี่ปุ่นและประเทศจีนเป็นประเทศที่มีความสุขอยู่ในลำดับที่ 46 และ 84 ของโลก ซึ่งเป็นผลสะท้อนยืนยันให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจที่มั่งคั่งเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยที่จะทำให้คนในสังคมมีความสุข (เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, 2558)

ด้วยเหตุนี้ ผู้นำในหลายประเทศต่างเริ่มทบทวนทิศทางในการพัฒนาให้คนในสังคมนั้นๆ มีชีวิตที่ดำรงสุข การขับเคลื่อนพัฒนาแนวทางในการเกิดความสุขจึงเริ่มมีความเคลื่อนไหวอีกครั้ง ในประเทศออสเตรเลียได้เริ่มมีการให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุข โดยเริ่มมีการจัดทำดัชนีชี้วัดการพัฒนาระดับชาติออสเตรเลีย (Australian National Development Index) ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการมีประชาเสวนา (National Dialogue) อาทิ การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับทุกภาคส่วนเกี่ยวกับสังคมที่คนในชาติในการพัฒนามาตรวัด รวมทั้งมีการทำวิจัยองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุข (The Allen Consulting Group, 2011 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2555) ซึ่งนอกจากนี้ในประเทศแคนาดา ประเทศฝรั่งเศส และประเทศอังกฤษต่างก็เริ่มให้ความสำคัญกับการอยู่ดีมีสุข เพราะการอยู่ดีมีสุขของประชาชนจะเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความสุข จากการศึกษา “การวัดความสุขของคนในชาติ” ของ เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (มปป.) ได้มีการกล่าวถึงนโยบายเสริมสร้างความสุขของชาติตะวันตก พบว่านโยบายเสริมสร้างความสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนในสังคมตะวันตกจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยรายได้ การมีงานทำ การศึกษา สุขภาพ ชีวิตครอบครัว มิตรภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง อีสราภาพ และความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งจากการศึกษาอาจจะสังเกตได้ว่าในมุมมองของการเกิดความสุขในสังคมตะวันตกนั้นจะมุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยสนับสนุนเพื่อการดำรงอยู่หรือปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยตอบสนองให้เกิดความสุข

เมื่อพิจารณาถึงความความสุขในสังคมตะวันออก ประเทศภูฏานได้มีการพัฒนาประเทศให้คนในสังคมดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยมุ่งเน้นความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) มากกว่าการให้สำคัญกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประชาชาติ (Gross National Product: GNP) ที่เน้นถึงการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีความสุขและความพึงพอใจมากกว่าการพัฒนา

ด้วยผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ซึ่งวิธีแห่งการสร้างความสุขมวลรวมประชาชาติ จะมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา 4 ประการ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมและการมีธรรมาภิบาล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมและยั่งยืนที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสมีคุณธรรม เคียงคู่ไปกับการอนุรักษ์วัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตที่ประสานรวมไปกับการสร้างคุณธรรมให้สอดแทรกอยู่ในชีวิตประจำวันของชาวภูมิลาน ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ (พวงแก้ว พรพิพัฒน์, 2550)

ในขณะที่เดียวกันบริบทของสังคมไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุข ซึ่งความสุขในบริบทของสังคมไทยมีความหลากหลาย ทั้งด้วยในเรื่องของความเป็นปัจเจกบุคคล ศาสนา และวัฒนธรรมของสังคม ที่เป็นปัจจัยเอื้อหนุนให้คนในสังคมมีความสุข ความเชื่อมั่น พลังแห่งความศรัทธาในสถาบันกษัตริย์ของสังคมไทยยังเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้เหล่าพสกนิกรปวงชนชาวไทยน้อมนำพระบรมราโชวาทมาประพฤติปฏิบัติ ตลอดรัชสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองราชย์กว่า 65 ปี (พ.ศ. 2493 - ปัจจุบัน) พระองค์ทรงสะท้อนพระปณิธานที่แน่วแน่ มุ่งมั่นให้พสกนิกรชาวไทยมีความสุขในการดำรงชีวิต มุ่งพัฒนาให้ประเทศไทยมีความมั่นคงและเกิดความเจริญก้าวหน้า ดังพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2493 ด้วยความตอนหนึ่งว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” พระองค์ทรงเสด็จพระราชดำเนินไปยังทุกสภาพภูมิประเทศเพื่อศึกษาและรับรู้ปัญหาอย่างแท้จริงของราษฎร (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) จากการศึกษาหลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานแนวทางการมีวิถีแห่งความพอเพียงที่นำมาสู่วิถีแห่งการดำรงสุขในชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นถึงวิถีแห่งการปฏิบัติและดำรงอยู่ของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ส่งเสริมการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ซึ่งตลอดระยะเวลาประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้น้อมนำแนวพระราชดำริ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นวิถีทางในการบริหารพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในปี พ.ศ.2540-2544 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ในปี พ.ศ. 2555-2559 ที่ในทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

จะเห็นได้ว่าพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทยที่น้อมนำมาสู่การเกิดแผนนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติล้วนส่งเสริมพัฒนาให้สังคมไทยเจริญสู่ความสุข ดังพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2543 ความตอนหนึ่งว่า “...เศรษฐกิจพอเพียงนี้ ขอย้ำว่า เป็นทั้งเศรษฐกิจหรือความประพฤติที่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผลโดยมีเหตุและผล คือเกิดผลมาจากเหตุถ้าทำเหตุที่ดี ถ้าคิดให้ดีให้ผลที่ออกมาคือ สิ่งที่ดีติดตามเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดี และผลของการกระทำนั้นก็จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามีประสิทธิผล ดีแปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข...” (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555)

ในบริบทการศึกษาความสุขในชีวิตนั้น ผู้วิจัยได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมุ่งศึกษาถึงความมี “จิตลักษณะพอเพียง” ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่เกิดขึ้นจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2551ก) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีจิตลักษณะพอเพียงก็จะส่งเสริมพฤติกรรมให้บุคคลมีวิถีแห่งการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย ดำรงตนอยู่บนความไม่ประมาทหรือดำรงตนอยู่บนทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ซึ่งจะช่วยพัฒนาส่งเสริมให้บุคคลดำรงอยู่บนวิถีแห่งความสุขที่แท้จริง ซึ่งองค์ประกอบหลักในการศึกษา จิตลักษณะพอเพียง ได้แก่ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าความดี (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2551ข)

นอกจากมิติความสุขที่เกิดมาจากจิตลักษณะพอเพียงในบริบทของสังคมไทยยังตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เมื่อพูดถึงสถาบันครอบครัวกับสังคมไทย คนไทยมักให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวเป็นอย่างมาก ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction) จึงกลายเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีความสุขในชีวิต เพราะความพึงพอใจในครอบครัว จะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนด้านความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเติมเต็มความสุขผ่านสมาชิกคนอื่นในครอบครัว (Olson, 2000) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว และการสื่อสารในครอบครัว โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในครอบครัวสูง จะมีความพยายามในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในครอบครัวต่ำ (Boyar and Mosley, 2007 อ้างถึงใน พนิดาพร จงราเชนทร์, 2556) รวมทั้งการสื่อสารทางบวกในครอบครัวที่แฝงด้วยอารมณ์ขันและความเปิดเผยจริงใจ จะทำให้เกิดความตึงเครียดในครอบครัวน้อย สมาชิกในครอบครัวมองโลกในแง่บวกและสามารถจัดการกับปัญหาและความเครียดได้ดี (Wuerffel, DeFrain and Stinnett, 2002 อ้างถึงใน พนิดาพร จงราเชนทร์, 2556) ความพึงพอใจในครอบครัวเป็นผลมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเจตคติที่บุคคลมีต่อครอบครัวของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่จะสามารถกำหนดความพึงพอใจในครอบครัวของแต่ละบุคคลอาจจะเหมือนกัน หรือไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคิดของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ พื้นฐานครอบครัว สถานะทาง

เศรษฐกิจ สังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว อาจจะมีเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยรวมกันก็ได้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขและความพึงพอใจในครอบครัวเกิดจากความสามัคคีปรองดองของสมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง (Ingersoll-Dayton et al, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับการสอบถามถึงสาเหตุของความสุข-ทุกข์ ในการศึกษาบุคคลในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดชัยนาท จากคำถามปลายเปิด พบว่า การที่สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ปรองดองกัน ทำให้คนในครอบครัวมีความสุข โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นพ่อหรือแม่จะมีความสุขหากลูกประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน มีความรักใคร่ สามัคคี และมีชีวิตครอบครัวที่ดี ในทางกลับกันหากสถานการณ์กลับ ผกผัน ความสุขก็จะลดลงกลายเป็นความทุกข์แทน ผลจากการสำรวจพบว่าคนไทยที่ตอบว่าครอบครัว มีความรักใคร่ผูกพันกันมาก จะสะท้อนถึงการมีความสามัคคีปรองดองจะมีความสุขสูงความพึงพอใจ ถึงร้อยละ 75 ในขณะที่ครอบครัวมีความรักใคร่ผูกพันกันน้อยระดับของความสุขและความพึงพอใจ ของครอบครัวจะมีเพียงร้อยละ 46 เท่านั้น (รสรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตย์, 2550) หรืออีกนัยหนึ่งในเรื่องของสัมพันธภาพในครอบครัว มีผลการศึกษาออกมาว่า หากครอบครัวได้มีการใช้เวลาด้วยกันคนในครอบครัวมีเวลาให้กันจะมีความสุขในระดับสูง (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2551) ความสุขและความพึงพอใจของสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวจะส่งผลเชิงบวกต่อ ความสุขของบุคคลนั้นด้วย (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2551) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสุขของทุกคนในครอบครัวนับว่ามีความสำคัญเป็นพลังส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้มีความสุข เพิ่มขึ้นไปอีก หรือถ้าสมาชิกในครอบครัวมีความทุกข์ก็ทำให้คนอื่นๆ มีความสุขลดลงไปด้วย

จากการศึกษาในมิติของความสุขและความพึงพอใจในครอบครัวดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความ พึงพอใจในครอบครัวสูงจะให้ความสำคัญกับการทำงาน ซึ่งจะเห็นถึงความเกี่ยวโยงระหว่างความ พึงพอใจในครอบครัวกับการทำงาน ในสภาวะการณ์ทางสังคมที่มีการผันแปรอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้คน ในสังคมล้วนต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง การทำงานเพื่อการดำรงอยู่จึงเป็นสิ่งตอบสนอง ให้กับมนุษย์ การทำงานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของ ชีวิตเป็นอย่างน้อยที่ต้องอยู่ในสำนักงานและอาจจะมียัตราการทำงานเพิ่มขึ้น การทำงานจึงเป็นสิ่งที่ ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลากับ บุคคลอื่นๆ กับสถานที่กับเรื่องราวต่างๆ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึง เชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจ และความสุขในชีวิต (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

ในปี 2550 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่า ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเวลาการทำงานของคนไว้ไม่เกิน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ก็ยังมีประเทศกำลังพัฒนาที่ยังมีปัญหาภาวะคนทำงานหนักเกินอัตราทำให้

สูญเสียความสมดุลในชีวิตเพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนระยะเวลาการทำงานที่มีจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับ 3 ของโลก ร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แสดงให้เห็นถึงระยะเวลาการทำงานของคุณคนมีมากขึ้น ชั่วโมงการพักผ่อนก็จะลดน้อยลง กล่าวได้ว่าสถานที่ทำงานของคุณก็เสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นบทบาทขององค์กรที่จะสร้างโอกาสให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานอย่างมีความหมาย ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำคัญต่อการเติมเต็มในชีวิตและอารมณ์ด้านความสุขซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

ความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะหล่อเลี้ยงให้บุคคลเกิดความสุข มีพลังใจ พลังกาย ที่จะทำงาน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องการปฏิบัติตนต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และเพื่อน ที่ทรงตรัสไว้ตอนหนึ่งว่า “การปฏิบัติตนต่อหัวหน้า ลูกน้องควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรที่จะแบ่งปันและเติบโตไปด้วยกัน การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่แค่การทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องมีความรู้สึกที่ดีและให้อภัยต่อกัน การปฏิบัติตนต่อลูกน้อง หัวหน้าต้องรู้จักยอมรับมากกว่าจะจับผิด เมื่อมีการให้แล้วจะได้ผลตอบแทนกลับมามาก และการปฏิบัติตนต่อเพื่อนนั้นแค่คิดถึงเพื่อนบ้างก็ดีแล้ว” (ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้, 2551)

ด้วยการนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เนื่องด้วยพันธกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของคุณบุคลากรสายสนับสนุนที่คอยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก การประสานงานในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สะท้อนให้เห็นว่าขอบเขตการปฏิบัติงานคุณลักษณะของงานมีความหลากหลาย และเป็นงานที่สนับสนุนบริการให้กับมหาวิทยาลัยตลอดเวลา จึงส่งผลให้มหาวิทยาลัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน อีกทั้งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีนโยบายส่งเสริมความสุขให้แก่บุคลากรโดยมีแผนงานบูรณาการ มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุภาพะแห่งประเทศไทย (Happy University) ซึ่งเป็นแผนงานนำร่องในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตขององค์กรภาครัฐ มุ่งหวังให้เกิดการดำเนินการสร้างเสริมองค์กรที่มีสุขภาวะที่ช่วยเอื้อต่อการจัดระบบให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานและมีความสุขในชีวิต โดยแผนงานนี้มีการทำข้อตกลงร่วมกันกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมคุณภาพ (สสส.) และภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขนำร่อง 8 มหาวิทยาลัย อาทิ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แผนงานบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้การดำเนินการตามแผนงานสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข ในปี พ.ศ. 2556 โดยยึดแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) บนพื้นฐานความสุขของตนเอง ความสุขครอบครัว และความสุขของสังคมเพื่อนำไปสู่วิถีการเกิดสุขที่สมดุลและยั่งยืนในชีวิต

จากแผนงานบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย (Happy University) ดังกล่าวนำไปสู่การขยายผลการเกิดโครงการต่างๆที่สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิต เช่น ในปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นวิทยาเขตที่นำร่องแผนงาน บูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ภายใต้โครงการ “Happy Work Life” ต่อมาในปีการศึกษา 2557 ได้มีการขยายแผนงานบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย สู่ 5 วิทยาเขต อาทิ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร (ตัวคุณ) ในวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการปฏิบัติงาน (Routine to Happiness : R2H)” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต และการวัดความสุขด้วย Happinometer บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต และในปีการศึกษา 2558 ได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานองค์กรภาครัฐ (Show and Share : PSU. Happy Station)

จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้เริ่มการจุดประกายความสุขที่เริ่มจากการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความสุขในสถานที่ทำงาน นำมาสู่การเกิดความพึงพอใจในครอบครัว และการเกิดความสุขในชีวิตที่ยั่งยืน) ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขของบุคลากร ดังนั้นจากแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ประกาศตนเป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างเสริมเป็นองค์การแห่งความสุข จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคลากรในการเสริมสร้างความสุขและการวางแนวนโยบายเพื่อพัฒนาให้องค์การเป็นองค์การแห่งความสุข (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต
2. ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว
3. ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต
4. ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในชีวิตโดยส่งผ่านความพึงพอใจในครอบครัว

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อความสุขในชีวิตของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และชีวิตครอบครัว
2. ผลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างวิธีการดำเนินงานในการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ที่ส่งเสริมความสุขให้กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. สำหรับผู้วิจัยอื่นๆที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นการขยายขอบเขตของความรู้และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้มากขึ้น และสามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสุขในชีวิตได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Study) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต

การวิจัยครั้งนี้มีการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยมีรูปแบบการวิจัยดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตราชภูธรธานี และวิทยาเขตตรัง จำนวน 5,561 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,000 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กล่าวคือ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 วิทยาเขต ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตราชภูธรธานี และวิทยาเขตตรัง แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบค้ำน้ำหนักถึงสัดส่วนของประชากร (Proportionate Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ หน่วยงาน หลังจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจับฉลากบุคลากรในสำนักงาน หน่วยงานของในแต่ละวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบบไม่ใส่กลับคืน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาตลอดการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2558 ถึง เดือนกรกฎาคม 2559

4. ขอบเขตตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบสถิติที่อธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรแฝง ได้ดังนี้

4.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งผู้วิจัยได้นำแนวคิดในทฤษฎีความสุขของ Diener (2003 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) และปัจจัยทางกายภาพขององค์กร มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (Desirable Outcome) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship)

4.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในครอบครัวและความสุขในชีวิต

ความพึงพอใจในครอบครัว ในการศึกษาความพึงพอใจในครอบครัว ผู้วิจัยใช้แนวคิด Circumplex Model (Olson, 2000) มาใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Family Cohesion) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว (Family Flexibility) และการสื่อสารในครอบครัว (Communication)

ความสุขในชีวิต ผู้วิจัยใช้แนวการศึกษา “จิตลักษณะพอเพียง” ในบริบทของคนไทย มาใช้ในการศึกษาความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความมีเหตุผล (Reasoning Ability) การมีภูมิคุ้มกันตน (Psychological Immunity) และการรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน มีแรงบันดาลใจ สามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่สร้างภาวะความกดดันในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ ดังต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้

1.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้กระทำในงานที่ตนรัก ตนพอใจ จะมีความสุขเมื่องานนั้นเกิดสำเร็จ ตลอดงานที่ทำนั้นสร้างคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.3 ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน

1.4 ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึง ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบของบุคคล ที่บุคคลเกิดความอดทนต่อสถานการณ์ อารมณ์ ความรู้สึก เป็นทุกข์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

1.5 สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์การโดยให้ความสำคัญในสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างและกฎระเบียบขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การจ่ายค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

1.6 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่เกิดจากลักษณะงานที่ทำ โดยพิจารณาถึงการรับผิดชอบ การให้ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน

1.7 ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (Desirable Outcome) หมายถึง การรับรู้ในการตอบสนองความต้องการที่บุคลากรสายสนับสนุนคาดหวังจากการทำงาน เช่น งานประสบผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาความสามารถ การเกิดความสุขในชีวิตการปฏิบัติงาน

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) หมายถึง การได้รับการยอมรับ การให้ความร่วมมือ มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาการและเพื่อนร่วมงาน

2. ความพึงพอใจในครอบครัว หมายถึง สภาวะที่บุคคลในครอบครัวมีการดำเนินชีวิตร่วมกัน มีความอยู่ดีกินดี เกิดความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจ รวมถึงการแสดงบทบาทในฐานะสามี ภรรยา หรือพ่อแม่โดยปราศจากความกดดันและผลทางลบจากเรื่องต่าง ๆ ภายในครอบครัว สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบทั้ง 3 มิติ ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว (Family Cohesion) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของครอบครัวที่สามารถสื่อเชื่อมโยงถึงกันและกัน โดยความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวของบุคลากรนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันทางอารมณ์ การมีขอบเขตในครอบครัว การมีส่วนร่วม ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ร่วมกัน

2.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว (Family Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงในภาวะความเป็นผู้นำในครอบครัว บทบาทความสัมพันธ์ในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน

2.3 การสื่อสารในครอบครัว (Communication) หมายถึง สัมพันธภาพและการสื่อสารภายในครอบครัวของบุคลากร สามารถสัมผัสได้จากการพูดเจรจาสื่อสารต่อกัน รับฟัง เคารพ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

3. ความสุขในชีวิต หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีชีวิตที่เป็นสุขทั้งทางกาย ทางใจ มีศักยภาพที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามวิถีจิตลักษณะแห่งความพอเพียงที่ครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบทั้ง 3 มิติ ได้แก่

3.1 ความมีเหตุผล (Reasoning Ability) หมายถึง จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดตามมารวมถึงการมีความรู้ ความคิด การยอมรับเกี่ยวกับสาเหตุ และผลที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2 การมีภูมิคุ้มกันตน (Psychological Immunity) หมายถึง จิตลักษณะเกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี สติสัมปชัญญะ ความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม และการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม

3.3 การรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude) หมายถึง จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณความดีของบุคคลรอบตัวทั้งที่ใกล้ชิดและไกลตัว การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน และการอ่อนน้อมถ่อมตน

4. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะในกลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบไปด้วย 8 งาน ได้แก่ งานธุรการและสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานบุคคล/หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานประกันคุณภาพ

5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งตัวแปรแฝงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุต่อไป

6. โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลตามแบบจำลองที่มีการพัฒนามาจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นหลัก ผลของการศึกษาจะทำให้ทราบถึงอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรที่ศึกษา จากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ของตัวแปร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มุ่งศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายและแนวคิดความสุข
 - 1.2 ปัจจัยและองค์ประกอบความสุข
 - 1.3 การวัดความสุข
 - 1.4 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์การ
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในครอบครัว
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)
 - 3.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักจิตลักษณะพอเพียงและทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.2 ที่มาของจิตลักษณะพอเพียง (Psychological Sufficiency)
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามสมมติฐานการวิจัย
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความสุขในชีวิต
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัว
 - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและความสุขในชีวิต
 - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ต่างปรารถนาให้เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเอง ความสุขไม่ใช่เพียงจะเกิดขึ้นแค่ความสุขทางกายเท่านั้น แต่ความสุขที่เกิดขึ้นจะสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีภาวะความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม (พิสมัย วัฒนารสกุล, 2551)

1.1 ความหมายและแนวคิดความสุข

จากการศึกษานิยามของความสุข ผู้วิจัยพบว่ามึนักวิชาการหลากหลายท่านที่ให้นิยามของความสุขว่าเป็นตัวแปรที่สามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ ซึ่งตามราชบัณฑิตยสถาน (2546 อ้างถึงใน พรพนา พัวรักษา, 2554) ได้ให้มุมมองว่าความสุขจะมีความเกี่ยวข้องกับความสุขใจของบุคคลประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่สนับสนุนนิยามของความสุขโดยใช้ความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (Well-being) ว่าเป็นความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขและเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (สมชาย ศักดาเวศอิสร, 2544 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่สามารถวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นดัชนีชี้วัดองค์ประกอบ (วณิ ปิ่นประทีป และ สุรณี พิพัฒน์โรจนกุล, 2548)

จะเห็นได้ว่าการวัดความสุขเป็นเสมือนสิ่งที่สะท้อนความพึงพอใจของประชาชนและการได้รับสิ่งที่ประชาชนคาดหวังในภาพรวมของชีวิตทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิตความอยู่เย็นเป็นสุข ความพอใจในชีวิต และการทำให้ชีวิตเป็นจริงตามความต้องการ (นพดล กรรณิกา, 2549 อ้างถึงใน ยุทธนา คำนิล, 2551)

ซึ่งจากความหมายโดยทั่วไปของคำว่าความสุข ในมุมมองของผู้วิจัย คำว่าความสุข หมายถึงสภาวะที่บุคคลมีชีวิตที่เป็นสุขทั้งทางกาย ทางใจ และมีศักยภาพที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ดี

จากการศึกษาศาสตร์แห่งความสุข ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษา ศาสตร์แห่งความสุขในมุมมองต่างๆเช่น ความสุขในมุมมองทางจิตวิทยา มุมมองทางปรัชญา ศาสนา มุมมองทางเศรษฐศาสตร์

1.1.1 ความสุขในมุมมองทางจิตวิทยา

ความสุขในมุมมองทางจิตวิทยา ก็จะมี ความเกี่ยวข้อง กับ สุขภาวะของบุคคลจากการค้นคว้าศึกษา นักวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข (Happiness) ในมุมมองจิตวิทยาเป็นสถานะที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะอารมณ์เชิงบวกของการรับรู้แต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ความสุขเป็นสภาวะความรู้สึกดี มีความสุขกับชีวิตและอยากให้ความรู้สึกนั้นคงอยู่ไม่หายไป (Richard Layard, 2005 อ้างอิงใน รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ชาญถาวร, 2550) โดยระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความสุขในระดับสูงสุด เช่น สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) และสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น วางตัวเหมาะสมในสังคม กระทำตนให้เป็นประโยชน์ มีการดำรงชีพด้วยความสมดุลทั้งทางกายและทางจิตใจที่ปราศจากความวิตกกังวล ความกลัวในเรื่องต่างๆ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีต้องไม่วิตกกังวล รู้จักปรับตัว รับรู้เหตุการณ์โดยไม่บิดเบือนความจริง (องค์การอนามัยโลก, 1976 อ้างอิงใน สิริินทร แซ่ฉั่ว, 2553) มีสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจาก การมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีที่ครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2554 อ้างอิงใน จิตนภา ฉิมจินดา, 2555) การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง สภาพจิตใจมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาและปรับจิตใจให้มีความสุขได้ (ฝน แสงสิงแก้ว, 2552)

ศาสตร์จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นศาสตร์ใหม่ในวงการจิตวิทยาที่ให้ความสนใจพัฒนาแนวคิดความสุขของมนุษย์ Martin Seligman ได้กล่าวถึงโมเดลสร้างสุขโดยมีรูปแบบการสร้างสุขที่ยั่งยืน ดังต่อไปนี้

ความสุขรูปแบบที่หนึ่ง การมีชีวิตที่มีสุข (The Pleasant Life) การที่มีความสุขจากเปลือกนอกหรือสิ่งรอบๆตัวเรา

ความสุขรูปแบบที่สอง การมีชีวิตที่ดี (The Good Life) การที่เราได้ทำอะไรแบบจดจ่ออยู่กับมันได้อย่างไม่เบื่อโดยเหมือน เวลา อาจจะทำสิ่งที่ชอบแล้วและจดจ่ออยู่กับมันแล้วจะรู้สึกว่าจะเวลานั้นหมดไปเร็วเหลือเกิน (การเข้าถึงภาวะ Flow คือการมีสมาธิซึ่ง จดจ่ออยู่กับกิจกรรมที่ทำ) เช่น การทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือกับคนที่รัก เป็นช่วงเวลาแห่งความสุขที่ผ่านไปเร็ว

ความสุขรูปแบบที่สาม การมีชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life) การที่ได้ทำสิ่งที่รักสิ่งที่ชอบแล้วสิ่งนั้นสิ่งผลต่อให้คนรอบๆข้างเราได้มีความสุขไปด้วยเป็นการเติมเต็มความหมายให้แก่ชีวิต

นอกจากนี้ศาสตราจารย์ Martin Seligman ได้เสนอว่าความสุขของมนุษย์มีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางด้านพันธุกรรมถึงราวร้อยละ 50 แต่ปัจจัยที่ถูกกำหนดโดยพันธุกรรมเป็นสิ่งที่เราสามารถเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ เช่น นิสัยช็อกแล้ว และการมองโลกแง่ร้าย ซึ่งส่งผ่านทางพันธุกรรมเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนให้กลับกลายเป็นความเชื่อมั่น และการมองโลกแง่ดีได้ ข้อสรุปนี้เป็นผลของการศึกษาในฝาแฝด พบว่า ระดับความสุขของมนุษย์จะถูกส่งผ่านทางพันธุกรรมร้อยละ 50 นักวิชาการด้านความสุข เรียกสิ่งนี้ว่า Happiness Set Point คือระดับความสุขที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละคน ซึ่งค่อนข้างจะคงที่ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิตก็ตามมนุษย์ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขประมาณในระดับเดิมที่เป็นระดับของตนเอง หากมีเหตุการณ์ดีๆ เกิดขึ้นในชีวิต เช่น ถูกลอตเตอรี่ อาจมีความสุขก็เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนหรือเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในชีวิตก็จะมีความสุขที่ลดน้อยลงเป็นการชั่วคราว จากนั้นระดับความสุขก็จะค่อยๆ ไต่ระดับขึ้นกลับคืนมาสู่ระดับเดิมนอกจากปัจจัยทางพันธุกรรมแล้ว ยังมีอีกสองปัจจัยสำคัญ คือ สถานการณ์ชีวิตและวิถีคิดและกิจกรรมที่เลือกเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง เป็นความคิด การกระทำและรูปแบบชีวิตที่เราเลือกโดยตั้งใจ เช่น เวลาที่เราให้กับครอบครัว การสำนึกขอบคุณสิ่งต่างๆ รอบตัวการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี (แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต, 2554)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้คุณมีความสุขมีศักยภาพกับการใช้ชีวิตและช่วยให้คุณค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตของทุกวันได้ องค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีจิตวิทยาเชิงบวกก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความเอาใจใส่งานไม่เห็นแก่ตัว สุขภาพ มีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายในชีวิต ทำเพื่อส่วนรวม ทำงานด้วยหลักจริยธรรม การใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้คุณเหล่านั้นเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และช่วยให้คุณมีความสุขเพิ่มขึ้นและ ลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูง (วิทยาการ เชียงกูล, 2552)

จากการศึกษาความสุขในมุมมองทางจิตวิทยา ผู้วิจัยมองว่าความสุขในทางจิตวิทยาเป็นสภาวะทางจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกเชิงบวกทำให้ชีวิตดำรงไปได้ด้วยคุณค่าแห่งความดีงามโดยปราศจากความหม่นมัวในจิตใจ

1.1.2 ความสุขในมุมมองปรัชญา ศาสนา

แนวคิดเรื่องความสุขทางตะวันออกส่วนใหญ่จะแตกต่างจากการศึกษาทางตะวันตกในการศึกษาผู้วิจัยจะเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขใน 2 มุมมอง คือ ความสุขในมุมมองทางตะวันออก และความสุขในมุมมองตะวันตกซึ่งแนวคิดความสุขทางตะวันออกส่วนใหญ่มีรากฐานจาก

ศาสนา โดยเฉพาะพุทธศาสนาเพื่ออธิบายถึงการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ใช่เพียงแค่ว่ากายที่เป็นสุข แต่เป็นการหยั่งรากลึกให้ใจเป็นสุขด้วยในแนวคิดความสุขทางพุทธศาสนา มีงานของพระสงฆ์ไทยหลายท่านได้กล่าวถึงความสุข อาทิ พระพุทธทาส พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) พระไพศาล วิสาโล

ความสุขของพระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต, 2552 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2553) ได้มุมมองว่า ความสุขสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม ทำความดี ไม่คิดและไม่กระทำการเบียดเบียนผู้อื่น และรู้จักเคารพในตนเอง ซึ่งท่านได้แบ่งประเภทของความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น เป็นความสุขที่เกิดจากการมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคงมีตำแหน่งยศศักดิ์ ฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและมีครอบครัวที่ดี

2. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการสรรค์สร้างคุณงามความดี ความสุขจากการรู้คุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ตั้งงาม สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา นำพาชีวิตไปสู่สิ่งที่ตั้งงาม

3. ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตตระ หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเอง และการมีชีวิตที่สมบูรณ์

การแบ่งลักษณะของความสุขให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นก็จะสามารถแบ่งความสุขออกเป็น 2 ลักษณะ คือความสุขที่เกิดจากทางกาย คือ ความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ และความสุขที่เกิดจากทางใจ เป็นความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายในคือ การไร้ซึ่งจากความโลภ ความโกรธ และความหลง (พุทธทาสภิกขุ, 2542 อ้างถึงใน พรพนา พัชรรักษา, 2554) ในการแสวงหาความสุขด้วยวิธีการต่างๆ ก็ขึ้นอยู่กับระดับของสติและปัญญา แต่ถ้ระดับของสติและปัญญาอ่อนลงการแสวงหาความสุขนั้น ย่อมจะพาเอาความทุกข์พ่วงเข้ามามาก (พระเทพคุณาภรณ์, 2551 อ้างถึงใน พรพนา พัชรรักษา, 2554) ซึ่งบ่อเกิดแห่งความสุข ย่อมเกิดจากสภาวะที่ไม่มีทุกข์ การมีสุขย่อมเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายที่ไม่มีโรคร้ายและทางใจที่ไม่มี ความกังวล มีแต่ใจที่เป็นสุข ซึ่งถ้ามีภาวะกายและใจที่สมดุลกันความสุขก็จะเกิดขึ้น (พระมหาภูติชัย, 2553 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2553)

ความสุขในมุมมองทางตะวันตกจากการศึกษาพบว่า ความสุขเริ่มมีการศึกษาในยุคของ อริสโตเติลซึ่งตามทฤษฎีจริยศาสตร์ ของอริสโตเติล (Gavin and Mason, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล (Eudaimonia) ซึ่งอาจกล่าวให้เห็นโดยชัดเจนว่า หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ตั้งงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน และอีกนัยหนึ่งจากการศึกษา

“กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือวัดความสุขในบริบทสังคมไทย” จากงานของ ชูติมา พงศ์วรินทร์ และคณะ (2554) ได้กล่าวถึงความสุขทางตะวันตกกว่ามีการแบ่งความสุขออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความสุขในรูปแบบของเฮโดนิคส์ (Hedonic) หรือความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being: SWB) เป็นความสุขที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของการใช้ชีวิตที่เน้นการมีความสุขมากที่สุด (Maximize Happiness) และการมีความรู้สึกเจ็บปวดน้อยที่สุด (Reduce Pain) รวมถึงความรู้สึกยินดี (Pleasure) และความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction) ที่บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายในตนเองไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม

2. ความสุขในรูปแบบของยูโดโมนิกส์ (Eudaimonic) สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being: PWB) เป็นความสุขที่ให้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทางจิตด้านบวกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ความสำคัญกับความรู้สึกยินดี (Pleasure) และภาวะของการดำรงอยู่ (Being) ที่มากกว่าการเสพสุขอย่างหมกมุ่น (Self-indulgent) การศึกษาความสุขหรือสุขภาวะตามแนวทางนี้ มองว่าคนเราควรมีอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าการมีชีวิตที่สนุกสนานไปวันๆ การมีความสุขหรือสุขภาวะที่แท้จริงมาจากความงอกงามในตน (Personal Growth) และการใช้ชีวิตให้เกิดผลในทางดีงาม (Actively Contributing) เช่น การเป็นผู้เสียสละมากกว่าที่จะรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความสุขที่ลึกซึ้งมากกว่าความพอใจ (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000 อ้างถึงใน ชูติมา พงศ์วรินทร์ และคณะ, 2554)

ความสุขในศาสนาคริสต์จะเชื่อว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่าตั้งแต่เกิด พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกและมนุษย์ ฉะนั้นมนุษย์ย่อมมีความดีและจริยธรรมเหมือนพระเจ้า (Spitzer, 1999 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553) ซึ่งแบ่งความสุขออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความสุขจากการได้รับสิ่งของเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น การได้ทานอาหาร ก็มีความสุขซึ่งความสุขระดับนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่อยู่ภายนอก และเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในระยะสั้น

2. ความสุขจากการเปรียบเทียบผลประโยชน์กับผู้อื่น เช่น เปรียบเทียบว่าตนเองมีมากกว่าตนเองดีกว่าผู้อื่นเป็นความสุขที่แข่งขันกับผู้อื่น ความสุขระดับนี้จะไม่มั่นคงเพราะเมื่อใดบุคคลเปรียบเทียบกับตนเองมีน้อยกว่า ก็ารู้สึกชีวิตประสบความสำเร็จล้มเหลว รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และทำให้ไม่มีความสุข

3. ความสุขจากการเห็นความดีในผู้อื่นและการทำสิ่งที่ดีเพื่อผู้อื่น การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและสังคมที่ทำงาน

4. ความสุขระดับสูง หมายถึง ความสุขที่สมบูรณ์ บุคคลจะรู้สึกเต็มไปด้วยคุณงามความดี ความงาม ความจริง และความรัก ผู้ที่จะมีความสุขในระดับนี้จะกระทำการต่างๆ ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่น

จากการทบทวนวรรณกรรม ตามทรรศนะของผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขในมุมมองทางตะวันออกและทางตะวันตกต่างก็มองว่า ความสุขเป็นเป้าหมายปลายทางที่ทุกชีวิตมุ่งแสวงหาแตกต่างกันตรงที่ความสุขในมุมมองของพุทธศาสนาสามารถแบ่งได้เป็นหลายระดับและมีความละเอียดประณีตลึกซึ้งขึ้นไปตามลำดับขั้น ซึ่งความสุขตามแนวแนวคิดปรัชญาตะวันตกเทียบได้กับความสุขในขั้นต้นของพุทธศาสนาคือเป็นความสุขที่ได้จากปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสุขในมุมมองตะวันออกเป็นความรู้สึกสงบกลมกลืนกับสิ่งรอบตัวที่เกิดจากการไม่คิดถึงแต่ตนเองและการพัฒนาฐานใจให้บริสุทธิ์ ซึ่งความแตกต่างที่เกิดขึ้นอาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมและบริบทในสังคมนั้นๆ

ทั้งนี้ผู้วิจัย สรุปรว่า ความสุขในมุมมองทางปรัชญาและศาสนาเป็นความสุขจากการมีทัศนคติ ความคิด พฤติกรรมที่เกิดจากภาวะความสมดุลทั้งกายและใจที่เป็นสุขและมีจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อสรรค์สร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้น

1.1.3 ความสุขในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์

ในปัจจุบัน นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขว่าเป็น "อรรถประโยชน์" (Utility) หรือความพึงพอใจ (Preference) ซึ่งเป็นความต้องการอย่างไม่มีขีดจำกัด แต่มีข้อจำกัดที่ในเรื่องรายได้ (Budget Constraint) ดังนั้น ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม คือ เมื่อมีรายได้มากขึ้นมนุษย์ก็ยอมแสวงหาอรรถประโยชน์ได้มากขึ้นตามฐานะการครองชีพ ความเป็นอยู่ น่าจะดีขึ้น คุณภาพชีวิตและความสุขจึงน่าจะมากขึ้นตาม กระทั่ง Adam Smith บิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ กล่าวว่าความสุขเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม (สุทิพันธุ์ บงสุนันท์, 2548) ทำให้มุมมองความสุขในทางเศรษฐศาสตร์เป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญกับมูลค่าทางการเงิน

จากการศึกษา “ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติ” ของ เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (มปป.) พบว่ารายได้ ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้หลักว่าประชากรในประเทศจะมีความสุขแม้ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างเช่น ประเทศมหาอำนาจทั้งในตะวันตกและในเอเชีย ที่เป็นประเทศที่มีประชากรมีรายได้สูงแต่กลับพบว่าความสุข ความพึงพอใจไม่ได้เพิ่มสูงตามรายได้ที่มี ซึ่งถือเป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นนอกจากนี้การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในต่างประเทศพบว่านโยบายที่สามารถสร้างสุข ยกกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชากรจะเกี่ยวข้องข้อกับปัจจัยในเรื่องของรายได้ การมีงานทำ การศึกษา สุขภาพ ชีวิตครอบครัว มิตรภาพและความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง อิสราภาพ และความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งมีปัจจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไทยในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนไทยมีความสุข (รสรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553) ปัจจัยที่ส่งผลให้คนไทยมีความสุข ได้แก่

ศาสนาและคุณธรรม-จริยธรรม เป็นสิ่งส่งเสริมให้คนมีความสุขมากยิ่งขึ้นและเป็นกรอบปฏิบัติให้คนในสังคม ทำให้คนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข โดยคุณธรรมและจริยธรรมนั้น อาจจะเกี่ยวกับศาสนาหรือไม่ก็ได้ เพราะศาสนาและคุณธรรม จริยธรรมจะสอนให้คนรู้จักความสุขที่เกิดจากการให้ หรือความสุขที่เกิดจากการเห็นผู้อื่นมีความสุข ให้คำนึงว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งให้เห็นแก่ประโยชน์ของสังคมส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อันมีผลทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักศาสนา และผู้ที่มีคุณธรรม-จริยธรรมมีความสุขเพิ่มขึ้น สำหรับคนไทยก็เช่นกัน ผู้ที่เคร่งศาสนาหรือปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา และผู้ที่มีคุณธรรม-จริยธรรม จะเป็นผู้ที่มีความสุข

ครอบครัว คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจและครอบครัวใกล้เคียงกัน โดยเศรษฐกิจสูงกว่าครอบครัวเล็กน้อย เพศชายจะให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจเป็นลำดับที่หนึ่งมากกว่าครอบครัวเล็กน้อย แต่เพศหญิงให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าเศรษฐกิจเล็กน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุจะเห็นว่าเป็นไปตามช่วงวัยหรือวงจรชีวิต (Life Cycle) กล่าวคือ ในช่วงวัยเริ่มต้นของการตั้งครอบครัว และการทำงาน อายุ 20-39 ปี คนไทยจะให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับหนึ่งมากกว่าเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัว การใช้เวลาแก่คนในครอบครัว ความสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว บทบาทของพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย นับว่ามีความสำคัญต่อความสุขมากของคนไทย

สุขภาพ สุขภาพคนไทยจะเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ซึ่งสุขภาพทั้งสองลักษณะจะส่งผลให้เกิดความสุข

ทุนทางสังคม คนไทยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีทุนทางสังคมสูง มีความสุขมากกว่าคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ที่มีทุนทางสังคมต่ำ ทุนทางสังคมวัดด้วยความไว้นื้อเชื่อใจกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันระหว่างเพื่อนบ้าน อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมสามารถแสดงออกอย่างอิสระในการตัดสินใจทางการเมือง หรือสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมของตนเองได้ ได้แก่ความสามารถในการเลือกผู้แทนที่ดีได้

สิ่งแวดล้อม คนเรานอกจากต้องการอยู่ในพื้นที่ที่มีทุนทางสังคมสูงยังต้องการอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีมลพิษด้วย มลพิษย่อมก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตาม

รายได้ สำหรับคนไทยนั้น พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้สัมบูรณ์และความสุขยังสรุปไม่ได้ คือยังบอกไม่ได้ว่าคนที่มีรายได้มากกว่า มีความสุขมากกว่าคนที่มีรายได้น้อยกว่าแต่ถ้าวัดฐานะทางเศรษฐกิจจากการเปรียบเทียบ หรือฐานะเศรษฐกิจเชิงสัมพัทธ์ พบว่าผู้ที่รู้สึกกว่าตนเองไม่ยากจนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้าน จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่คิดว่าตนเองยากจนกว่าหรือยากจนเท่ากับเพื่อนบ้าน การที่รู้สึกไม่ยากจน กล่าวคือขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกพอเพียงของคนๆนั้นหรือการที่ตนเองพอใจในสิ่งที่ตนเองมี

นอกจากนี้ จากการศึกษา Layard, 2007 (อ้างถึงใน รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550) ได้ทำการศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 7 ประการ ได้แก่

1. สถานการณ์ทางการเงิน กล่าวคือ หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะผู้มีฐานะที่ยากจน แต่คนรวยเงินที่เพิ่มมากขึ้น กลับมีความหมายน้อยลง ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ก็เป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมเพราะมนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุข มาจากการมีพฤติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น มีผลต่อความสุข เช่น ผลวิจัยพบว่า ปีที่มีการแต่งงานนั้นจะเป็นปีที่มีความสุขที่สุด หลังจากปีแรกก็จะเกิดความเคยชิน ปีต่อไปจะมีความสุขน้อยลงเล็กน้อยแต่ก็ยังคงความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงาน ประโยชน์ของการแต่งงาน นอกจากจะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักแล้วยังเกิดการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. การงาน กล่าวคือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้และยังสูญเสียความเคารพตัวเองและความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

3. สังคมและเพื่อนฝูง กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อความสุข

4. สุขภาพ คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข

5. เสรีภาพส่วนบุคคล คือ การปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสถียรภาพ ปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบบการปกครองที่ดี

6. ค่านิยมส่วนบุคคล กล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเอาใจใส่ผู้อื่น การทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามทรรศนะของผู้วิจัยมองว่ารายได้ยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ตอบสนองให้เกิดความสุขได้เพียงปัจจัยเดียว การที่มองว่ามีรายได้เยอะ จะสามารถตอบสนองความต้องการ (Demand) ตนเองได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และเกิดความสุข ซึ่งในลักษณะการมองถึงความสุขในมุมมองแบบนี้เป็นการมองแบบไม่ครอบงำประกอบ ไม่ได้มองในมิติความสุขด้านอื่นๆ การมองเรื่องความสุขในเรื่องรายได้แค่มิติเดียวก็ไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าจะมีความสุข นั่นก็หมายความว่าความสุขในมิติมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ อาจจะต้องมองย้อนกลับไปมองถึง ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) หรือเป็นความสุขที่เป็นภาวะวิสัย (Objective Well-being: OWB) เป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำรงชีวิต (Capabilities) โดยมีปัจจัยสุขภาพ ครอบครั้ว ศาสนาและคุณธรรม-จริยธรรม ฯลฯ มาเป็นปัจจัยร่วมที่จะทำให้เกิดความสุข

1.2 ปัจจัยและองค์ประกอบของความสุข

ความสุขในการทำงานของบุคคลอาจเกิดมาจากปัจจัยที่หลากหลาย จากการศึกษาประเวศ ะสี (2547 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551) ได้กล่าวว่ ความสุขจะประกอบไปด้วยความผาสูก (Well-being) ทั้ง 4 ประการ คือ

1. ความผาสูกทางกาย (Physical Well-being) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐานหรือปัจจัยสี่ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งความจำเป็นอื่นๆ เช่น การขนส่งการคมนาคม การทองเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

2. ความผาสูกทางใจ (Mental Well-being) ได้แก่ความอิสระเสรี ความสันโดษ ความพอดี การมีสุขภาพจิตดี ไร่แรง แจ่มใส ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเครียดน้อย มีความสุขได้ง่ายเห็นความสำคัญของคุณค่าและความดี

3. ความผาสูกทางสังคม (Social Well-being) เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในชีวิต เช่น มีเงินออม มีสวัสดิการที่ดีความเอื้ออาทรมีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนดี ลูกหลานมีโอกาสทางการศึกษาสูง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและเป็นธรรมทางสังคม สังคมสันติธรรม ปราศจากอบายมุขและไม่มีการคอร์รัปชันในทกระดับของสังคม

4. ความผาสูกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) การปฏิบัติตามมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือมรรค เพื่อการพ้นทุกข์การพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิตพัฒนาทางปัญญาจนรู้จริงแก้ไขปัญหาใดลดความโลภ และความเห็นแก่ตัว

สอดคล้องกับแนวคิดการเกิดสุขของ สุภานี สุชนะนาคินทร์ (2548) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการเกิดความสุข มี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความสุขทางกาย ความสุขทางจิต ความสุขทางสังคม และความสุขทางปัญญา นอกจากนี้การศึกษาของ สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุข ซึ่งมีตัวแปรที่สนับสนุนคือ ความสุขทางกาย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ ซึ่งจากการศึกษานี้ยังมีความเชื่อมโยงกับการศึกษาของ ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่เสนอว่าองค์ประกอบของความสุขเกิดจากการสุขกาย สุขใจ และสุขทางสังคม

สำหรับความสุขตามแนวความคิดของ Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551) จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลใน 6 ด้าน คือความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ภาวะสุขภาพทั่วไป ความมีชีวิตชีวา ความผาสูกทางบวก การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทั้ง 6 ด้านนี้เกิดจากการประมวลผลจากรู้สึกในภาพรวมของบุคคลแล้วสะท้อนออกมาเป็นสภาวะความรู้สึกของบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นผลมาจากการคิดประเมินตัดสินสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นว่าทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ความแตกต่างในการประเมินขึ้นอยู่กับความรู้กระบวนการคิดตัดสินของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ โดยบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะความรู้สึกว่าเครียด หงุดหงิด กลัว หวั่นวิตก ซึ่งจากลักษณะการประเมินความวิตกกังวลของ Dupuy (197, อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวารสกุล, 2551) ประเมินเกี่ยวกับอาการกระสับกระส่าย ความตึงเครียด แรงกดดัน ความวิตกกังวล และ ความห่วงใยลักษณะของข้อคำถามในแบบวัดนั้นจะวัดถึงระดับความรุนแรงของความวิตกกังวลในการดำเนินชีวิต

2. ภาวะซึมเศร้า (Depressed Mood) เป็นภาวะจิตใจที่หดหู เศร้า รู้สึกท้อแท้หมดหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต่ำหนืดตัวเอง รู้สึกตนเองไร้ค่า ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาการสูญเสียระดับความรุนแรง แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ ซึมเศร้าในระดับต่ำ (Mind Depression) มีลักษณะของภาวะอารมณ์ที่ไม่สดชื่น จิตใจหม่นหมองซึ่งอาจเกิดเป็นครั้งคราวเมื่อมีเหตุการณ์ เช่น สูญเสียบุคคลหรือสิ่งของที่มีค่า เมื่อพ้นระยะนี้แล้วก็สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติได้ แบบที่สอง คือ ซึมเศร้าระดับปานกลาง (Moderate Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่รุนแรงกว่าแบบแรกทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงกว่าเดิม ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันแต่ก็ยังสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ แบบที่สามคือ ซึมเศร้าระดับรุนแรง (Severe Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่มีความเศร้าอย่างมากมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด เช่น ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ มีอารมณ์เพื่อฝัน หลงผิด ประสาท หลอน แต่ในข้อคำถามในแบบวัดภาวะซึมเศร้านักถามเกี่ยวกับอารมณ์เสียใจ เศร้าหมอง หมดกำลังใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง

3. ภาวะสุขภาพทั่วไป (General Health) จากแนวคิด Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวารสกุล, 2551) ภาวะสุขภาพถือเป็นด้านหนึ่งของความสุขทางใจ เนื่องจากการทำงานของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันโดยความเจ็บปวด ความผิดปกติของร่างกายความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อจิตใจโดยตรง ทำให้จิตใจมีความทุกข์หรือกังวลต่ออาการเจ็บป่วยที่กำลังประสบอยู่ ซึ่งล้วนทำให้ไม่มีความสุขไปด้วย ลักษณะของข้อคำถามด้านภาวะสุขภาพจะมีความหมายไปในทิศทางลบ คือมีลักษณะสภาพจิตใจถูกรบกวน หรือทำให้ไม่สบายใจจากความเจ็บป่วยความผิดปกติทางกายนั้นๆ

4. ความมีชีวิตชีวา (Vitality) ความรู้สึกที่มีพลังกระชมกระชวย มีขวัญและกำลังใจสนใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่รู้สึกเหนื่อยหรือหมดแรงหมดพลัง กลางคืนนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอต่อความต้องการและตื่นนอนด้วยความรู้สึกที่สดชื่น มีความรู้สึกเบิกบานใจ

5. ความผาสุกทางบวก (Sense of Positive Well-being) หมายถึงความพึงพอใจในชีวิต เป็นความรู้สึกว่าชีวิตมีความสุขเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้สึกด้านบวก เช่น ภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกที่ชีวิตเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าสนใจ

6. การควบคุมตนเอง (Self-Control) การควบคุมพฤติกรรม ความคิด อารมณ์ความรู้สึกของตนให้มีความมั่นคง ทำให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความเครียดหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับอุปสรรคในการดำเนินชีวิตลดลง มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิตได้อย่างดีในแบบวัดของ Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิศมัย วัฒนารสกุล, 2551) ผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้จะมีความรู้สึกในด้านบวก

จะเห็นได้ว่าในแนวคิดการเกิดความสุข Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิศมัย วัฒนารสกุล, 2551) จะมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่มีทั้งภาวะอารมณ์เชิงบวกและภาวะอารมณ์เชิงลบ และนอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความคิดที่สามารถคิดควบคุมอารมณ์ให้เกิดภาวะอารมณ์ที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิด Argyle (1991 อ้างถึงใน จิตินภา ฉิมจินดา, 2555) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขว่าแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่ประเมินความสุขแบบสรุปรวมชีวิตของบุคคล (Global Assessment) ทั้งเหตุการณ์ในชีวิต กิจกรรมสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการใช้ความคิดในการตัดสินหรือประเมินในรูปของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และองค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Component) เป็นการประเมินความสุขในสถานการณ์แต่ละสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ของบุคคลว่ามีปฏิกริยาทางอารมณ์ โดยใช้ประสบการณ์ทางความรู้สึก

1.3 การวัดความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมการวัดความสุข มีรูปแบบการวัดในมิติต่างกัน ผู้วิจัยสามารถแบ่งรูปแบบการวัดความสุข ออกเป็น 3 มิติ เพื่อให้เกิดการครอบคลุม ดังนี้

มิติที่ 1 การวัดความสุขของคนในชาติ การวัดในมิตินี้ก็จะสามารถแบ่งการวัดออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การวัดความสุขรวมเฉลี่ย (Aggregate Happiness) แล้วมาหาค่าเฉลี่ยหรือเรียกว่าดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Index of Gross National Happiness) เป็นวิธีวัดแบบทั่วไปที่มีการบวกรวมค่าความพึงพอใจของคนในชาติแล้วหาค่าเฉลี่ยแบบง่าย ๆ

2. การวัดการกระจายหรือความแตกต่างในความสุขของกลุ่มต่างๆ ในสังคมหรือการวัดความไม่เท่าเทียมกันของความสุข (Inequality of Happiness) โดยดูจากความแตกต่างความสุขของคนกลุ่มต่างๆ ซึ่งการวัดความสุขแบบนี้จะมีประโยชน์ในการพิจารณาเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาให้เกิดสุขที่ยั่งยืน

3. การวัดช่วงชีวิตที่มีความสุข (Happy Life Years) การวัดช่วงปีที่มีความสุขเป็นการวัดความสุขจากความยืนยาว โดยคำนวณจากค่าความสุขและอายุคาดการณเฉลี่ย (ช่วงระยะเวลาที่มีความสุขของบุคคล) การรวบรวมข้อมูลจึงเป็นการรวบรวมของความพึงพอใจในชีวิตและความยืนยาวของชีวิตของบุคคลเข้าด้วยกัน

4. การผสมผสานระหว่างการวัดความสุขมวลรวมและการวัดความไม่เท่าเทียมกันของความสุขของคนกลุ่มต่างๆ หรือการวัดความสุขโดยปรับความไม่เท่าเทียม (Inequality Adjusted Happiness: IAH) เป็นการวัดความสุขโดยการปรับความไม่เท่าเทียมซึ่งในทางการพิจารณานโยบายมักจะคาดหวังให้ความสุขโดยรวมของคนในชาติสูง ขณะเดียวกันต้องการให้มีระดับความไม่เท่าเทียมกันในการวัดต่ำ ดังนั้นการวัดแบบนี้จึงเป็นการให้น้ำหนักของทั้งสองตัวแปรดังกล่าวโดยให้น้ำหนักเท่ากัน

ดังนั้นการจะใช้วิธีการวัดแบบไหนเป็นดัชนีชี้วัดความสุข ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของนโยบายว่าจะเน้นความสุขจากจำนวน หรือเน้นความยุติธรรม หรือเน้นความยืนยาว (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และกนกพร นิตยนิติพฤทธิ, 2553 อ้างถึงใน นริศรา อัครศิริโรจน์, 2555)

มิติที่ 2 การวัดความสุขของแต่ละบุคคล การวัดความสุขในลักษณะนี้สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือความสุขแบบอัตวิสัย (Subjective Happiness) และความสุขแบบภาววิสัย (Objective Happiness)

1. ความสุขแบบอัตวิสัย (Subjective Happiness) ซึ่งเป็นการวัดที่บุคคลประเมินความสุขของตนเองในภาพรวมโดยการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ประสบการณ์ของตนในอดีตและความคาดหวังของตนเองที่มีต่ออนาคต ซึ่งการวัดในลักษณะนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตของตนโดยภาพรวม ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่ง

2. ความสุขแบบภาววิสัย (Objective Happiness) คือ การวัดค่าความสุขของบุคคลจากองค์ประกอบภายนอกและเป็นความสุขที่จะเกิดขึ้นจากการมีองค์ประกอบที่เหมาะสมหลายด้านรวมกันไม่ใช่เพียงตัวใดตัวหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงนิยมนำมาเป็นดัชนีมวลรวม (Composite Index) เพื่อนำมาใช้ชี้วัดความสุขประเภทนี้ การวัดความสุขในลักษณะนี้จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขที่ส่งผลต่อประชาชนมีความแตกต่างกันหรือไม่ (สาสินี เทพสุวรรณ , 2550)

อาจกล่าวได้ว่าในการศึกษาการความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective) จะเป็นการวัดสิ่งที่เป็นนามธรรม วัดสิ่งที่เกิดจากความคิด ความรู้สึกที่แสดงผลออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น การมีศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอเพียง ไม่โลภ และความสุขเชิงภาววิสัย (Objective) จะเป็นการวัดจากปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพครอบครัว ความเป็นอยู่ สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน (รสรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553)

มิติที่ 3 การพัฒนาดัชนีชีวิตในประเทศ การวัดในลักษณะนี้จะเป็นดัชนีการวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับความสุขในระดับภาพรวมของประเทศและสุขุระดับพื้นที่ (นริศรา อัครศิริโรจน์, 2555)

1. ดัชนีชีวิตในระดับภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการสร้างนโยบายพัฒนาประเทศ โดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ดัชนีการวัดในลักษณะนี้ ได้แก่

1.1 ดัชนีความอยู่ดีมีสุข ดัชนีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ดัชนีการพัฒนายั่งยืน ตัวชี้วัดภาวะสังคม เกณฑ์พื้นฐานในการดำรงชีวิตของคนไทย 10 ประการ ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.2 ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) วัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาคน ความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ต่างๆในสังคมไทย มี 8 องค์ประกอบ 40 ตัวชี้วัด คือ สุขภาพ การศึกษา การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ชีวิตครอบครัวและชุมชน การคมนาคม และการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม

1.3 ดัชนีชีวิตความสุขระดับชาติ โดยพิจารณาเป็น 3 มิติ ได้แก่ สถานภาพสุขภาพของคนทั้งด้านร่างกาย จิตและปัญญา ระบบบริการสุขภาพ

1.4 ดัชนีพยากรณ์ความสุขของคนไทยและคนต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยของ Abac Poll ได้ทำการสำรวจในปี 2556 วัดความสุขในระดับทั้งปัจเจกบุคคล ชุมชน สังคมภูมิภาคและประเทศ โดยครอบคลุมทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่อยู่อาศัยในประเทศไทยแต่ไม่รวมชาวต่างชาติที่เป็นนักท่องเที่ยว โดยดัชนีชุดนี้มี 14 กลุ่ม ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข เช่น การศึกษา ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เศรษฐกิจพอเพียง วัฒนธรรมศิลปะ ธรรมชาติและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศน์ แบบสอบถามของดัชนีชุดนี้วัดทั้งทางตรง ด้วยการสอบถามตรงๆและวัดทางอ้อมด้วยการถามความรู้สึก/การให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆ

1.5 ดัชนีคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคมของไทย โดยมีการพัฒนาเป็น 2 ชุด ดัชนีคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 11 มิติ 64 ดัชนี ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รายได้ การทำงาน จริยธรรม ครอบครัว ความปลอดภัย คมนาคมและการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม และดัชนีทุนทางสังคม ประกอบด้วย 5 มิติ 40 ดัชนี ได้แก่ กลุ่มและเครือข่าย ความไว้วางใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียว กิจกรรมและความร่วมมือ ความสมานฉันท์การอยู่ร่วมกันในสังคม ความขัดแย้ง ความรุนแรง และอำนาจหน้าที่ และกิจกรรมทางการเมือง

2. ดัชนีชีวิตความสุขในระดับชุมชนหรือพื้นที่ ดัชนีชีวิตความสุขในระดับชุมชนและองค์การเอกชนเริ่มมีบทบาทรวมตัวกันในการหาแนวทางแก้ปัญหาทุกภาวะของคนในสังคมที่ตกอยู่ภายใต้ปัญหาความยากจน ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงมากขึ้น เกิดเครือข่ายการ

ศึกษาวิจัยในระดับชุมชน โดยชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเรียนรู้และแก้ปัญหาของชุมชนมากขึ้นซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดในการวัดความสุขในชุมชนหรือระดับพื้นที่

ในบริบทการวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่จะสามารถสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตความสุขของบุคคลได้ จากสภาวะการณ์ที่สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคคลต้องดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขันเพื่อสร้างการดำรงตนให้เกิดความอยู่รอด ส่งผลให้คนทำงานหนักมากยิ่งขึ้น ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ได้พัฒนาแบบสำรวจความสุข HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญการการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็เป็นหนึ่งในภาคีเครือข่ายที่มีการบูรณาการให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) โดยใช้ HAPPINOMETER หรือความสุข 8 ประการ มาเป็นดัชนีชี้วัดได้แก่

1. การมีสุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจที่ดีบุคคลก็พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เป็นความสุขที่เกิดจากการเป็นผู้ให้
3. การมีสังคมดี (Happy Society) การที่บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดองสามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. การผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต จะช่วยลดสภาวะการณ์ความตึงเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงานลดลงได้ เช่น การมีกิจกรรมผ่อนคลายสร้างความบันเทิงให้กับตัวเอง
5. หาความรู้ (Happy Brain) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพราะถ้าบุคคลแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ
6. ทางสงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้
7. สุขภาพเงินดี (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน

8. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

จึงเกิดการเชื่อมโยงสู่แผนบูรณาการให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยนำความสุข 8 ประการ มาเป็นดัชนีขับเคลื่อนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น ในปีการศึกษา 2556 ได้เกิดการบูรณาการวางแผนงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ “Happy Work Life” ในปีการศึกษา 2557 ได้มีการขยายแผนงานบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย สู่ 5 วิทยาเขต อาทิ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร (ตัวคุณ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการปฏิบัติงาน (Routine to Happiness : R2H)” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต การวัดความสุขด้วย HAPPINOMETER บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต และในปีการศึกษา 2558 ได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานองค์กรภาครัฐ (Show and Share : PSU. Happy Station) ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เล็งเห็นความสำคัญ การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อประโยชน์สุขของบุคลากรและเพื่อความสำเร็จขององค์การ

1.4 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์การ

ความรู้สึกมีความสุขกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์การ การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การ โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของบุคคลในองค์กร ลดอุบัติเหตุและโรคจากการปฏิบัติงาน (Diener, 2003) บุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้องค์การตระหนักอยู่เสมอว่า องค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลในองค์การเกิดความสุขในการปฏิบัติงานและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ

ความสุขในองค์การ ได้มีผู้วิจัยและและรวบรวมไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในองค์การ ดังนี้

ความสุขในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ทางบวก (พรรณนิภา สืบสุข และคณะ, 2554) ทำให้เกิดการหาวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเองที่เป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ (จิรา เต็มจิตรอารีย์, 2550) ความสุขในองค์การจึงมีความสัมพันธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่เป็นสภาวะอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน (รัศมี ันยธร, 2550) ที่ได้จากตัวงานที่ต้องปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องที่สร้างความรู้สึกรู้สึก การเห็นคุณค่าในงานในงาน (วิณา มิ่งเมือง, 2551) ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความศรัทธาในงาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามในการปฏิบัติงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) โดยมีคุณลักษณะที่สื่อถึงการเกิดความสุขในองค์การ ได้ดังนี้

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่ดีและภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลเห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกได้รับการกระตุ้นในการทำงาน

Kjerulf and Chief Happiness Officer (2007 อ้างถึงใน บุญพร ศิริรัตน์, 2554) และ Manion (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุข ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึงการรับรู้ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์บุคลากรในองค์การ โดยการมาร่วมงานกันเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาที่ดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกันอย่างเหนียวแน่นกับงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึงการรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน

เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและค่านำเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับบริบททางกายภาพในองค์กร ซึ่งในงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Happiness in The Workplace) 4 ประการด้วยกัน คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสุขในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งมีผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความยินดีในงานที่ทำ การปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในองค์กรที่จะส่งผลให้คงอยู่ในสภาวะความรู้สึกที่แสดงออกมา ด้วยความตั้งใจ อยากรที่จะกระทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ โดยปราศจากอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ ผลที่ตามมาของความสุข นั้นคือ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

1.5.1 ทฤษฎีความสุข

ทฤษฎีความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตามแนวคิดของ Diener (2003) มุ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความสุขทางบวก (Positive Affect) และความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตจากหลายด้านของชีวิต เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการสมรส เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบโดยที่ความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก

จะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก ซึ่งความสุขหรือสุขภาวะที่ดี ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล จากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม

2. ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) อาทิ การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ

4. ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบของบุคคล ที่บุคคลเกิดความอดทนต่อสถานการณ์ อารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความถี่ของความรู้สึกทางบวก หรืออารมณ์อันน่ายินดี เช่น ความรู้สึกสุขสำราญ (Joy) ความพอใจ (Contentment) ความตื่นเต้น (Excitement) ความรัก (Affection) และความกระตือรือร้น (Energy) ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งนั้นจะเป็นเครื่องชี้วัดสิ่งที่ดีในชีวิตของบุคคลหนึ่ง (Lucas, Diener and Larsen, 2009)

ดังนั้น บุคคลที่มีความสุขในระดับสูง จะพิจารณาจากความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต และส่วนสำคัญของชีวิต (Domain of Life) โดยเฉพาะส่วนหน้าที่การงานในสังคมปัจจุบัน ในแต่ละวันมีสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานสูงมาก นอกจากการปฏิบัติงานจะสำคัญต่อการสร้างรายได้แล้วยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือตนเอง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่มีดีดังนั้น การปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน กล่าวคือผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าเขาจะมีความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกันในขณะเดียวกัน ความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ

และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงหรือเป็นผู้ที่มีความสุข มักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ส่วนบุคคลที่มักมีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่าย และรู้สึกเศร้าใจ เป็นกั่วงวลต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน (Lyubomirsky, King and Diener, 2005)

ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรในทฤษฎีความสุขของ Diener (2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจส่วนสำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มาประกอบในการศึกษา เพราะมิติของการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต (Domain of Life) ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขเช่นกัน และเพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ความสุขจะมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้านคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความอดทนต่อสถานการณ์ ความรู้สึกทางลบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงาน

Diener (2003)
1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)
4. ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect)

การสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อเสริมสร้างความสุข และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6 ทฤษฎี ได้แก่

1.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (วิเชียร วิทยอดม, 2551) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด โดยแบ่งเป็นลำดับความต้องการเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการที่เกิดจากสภาพร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการดังกล่าวอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

ขั้นที่2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายได้รับการตอบสนองไปแล้ว ซึ่งมนุษย์นั้นมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 1 แล้ว ย่อมมีความต้องการในขั้นต่อไปความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว รู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นที่3 ความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการทางด้านความรักจากผู้อื่น (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและได้รับความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนฝูง ต้องการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมากขึ้น

ขั้นที่4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการประกอบด้วยความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคมหรืออยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ

ขั้นที่5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการสูงขึ้นไปอีก คือความต้องการความสำเร็จในชีวิตซึ่งความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้าง แตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นตามมา

1.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ จากตัวทฤษฎีสามารถแบ่งออกเป็นสองปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุนเพื่อให้เกิดการคงอยู่ (Hygiene Factor)

ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor) คือปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับบริบทของงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกการมีคุณค่าในงานที่ทําส่วนปัจจัยค้ำจุนเพื่อให้เกิดการคงอยู่ (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เช่น นโยบายการบริหาร องค์กรการ ค่าจ้างผลตอบแทน สภาพแวดล้อม สภาพสังคมในการทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย พบว่ามีนักวิจัยหลายท่านที่ได้อ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ ปรียดา ธารากิจ (2552), นิธิพรรณ พิทักษ์ (2553), มุทิตา คงกระพันธ์ (2554), นริศ แก้วนิมิตรชัย (2554), พัชรานีย์ วิชัยวงศ์ (2555) และ ประภาพร จงใจภักดี (2556)

1.5.3 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Theory of Needs)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) ถือว่าความต้องการ (Need) สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาว์วัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคล McClelland ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ได้ตามมาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบคนเดียว สามารถปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่นหรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือ การใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่น

เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และความต้องการอำนาจเพื่อส่วนรวม คือ การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีเป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนักเพราะการมุ่งมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจซึ่งกันและกัน

1.5.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงาน (พรรณิกา สืบสุข, 2548) คุณลักษณะของงานที่ดีจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูงเกิดความพึงพอใจในงาน (ศลีนา ทวีวัฒนะกิจบวร, 2548) เป็นงานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลายเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามีการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานหน่วงนั้น ทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ ต่อมาได้มีการศึกษาต่อยอดโดยอาศัยแนวความคิดด้านความพึงพอใจในงานของ Herzberg เป็นพื้นฐานและพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและการออกแบบลักษณะงานใหม่ ซึ่งพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน (Hackman and Oldham, 1980 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) โมเดลจำลองโดยคุณลักษณะของงาน 5 มิติ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือในการปฏิบัติงานนั้นผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ปฏิบัติงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ปฏิบัติงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงาน หรือได้ปฏิบัติเพียงบางส่วนOfWork

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่า ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์กรหรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สินหรือต่อสังคม และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้ปฏิบัติ และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อที่พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่ว่าด้วยคุณลักษณะงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในทางที่ ได้กล่าวไว้ จะต้องมีการปัจจัยด้านต่างๆที่ส่งเสริมกัน ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นปฏิบัติงานซึ่งบุคคลเหล่านี้จะได้รับผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิต และความมั่นคงในอนาคต ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น (ทวีศักดิ์ รองแขวง, 2555)

จากการศึกษาคุณลักษณะของงาน งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคลากร ถ้างานที่ต้องปฏิบัติมีความน่าเบื่อหน่าย การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติและมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลุกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญแล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติแต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกที่รวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือต้องการประสบความสำเร็จ

1.5.5 ทฤษฎีความต้องการ (Hoppock's Composite Theory)

Hoppock (1935 อ้างถึงใน ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก, 2553) สรุปว่า มนุษย์จะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมักจะเลือกอาชีพที่สนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเองได้ซึ่งส่วนใหญ่มนุษย์มีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง การที่จะเลือกอาชีพใดก็มักจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกันสำหรับบางคนความต้องการดังกล่าวอาจปรากฏชัดเจนแน่นอน ในขณะที่บางคนอาจยังคลุมเครืออยู่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตัวเองของมนุษย์เหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามความต้องการเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพทั้งสิ้น Hoppock เชื่อว่าก่อนการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง ทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมาก่อน และทัศนคติดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของคนคนนั้นในภายหลัง หลังจากที่ได้ตระหนักว่าอาชีพบางอาชีพที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของเขาได้ก็จะเกิดการพัฒนารูปแบบการเลือกอาชีพ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจถึงความต้องการส่วนตัว และรู้ธรรมชาติของอาชีพที่ตนเองสนใจเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด

นอกจากนี้ Hoppock ยังเสนอว่า ความพึงพอใจในอาชีพงานเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และความพึงพอใจนั้นเป็นผลจากการที่สามารถสนองความต้องการในปัจจุบัน และสนองความคาดหวังว่าจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้หรือช่วยนำไปสู่งานอื่นที่ต้องการได้ทั้งนี้เพราะการเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตราบใดที่มนุษย์รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของงานใหม่จะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า

1.5.6 ทฤษฎีของการเลือกอาชีพ (Super's Theory of career development)

Super (1957, อ้างถึงใน ณิชฐอรียา สุขสุวรรณพร, 2553) ได้ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) พบว่า ขั้นตอนการอาชีพสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นเจริญเติบโตอยู่ในช่วงตั้งแจนถึงอายุแต่เกิด จนถึงอายุ 14 ปี ซึ่งขั้นนี้เป็นระยะของการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองหรืออัตมโนทัศน์ โดยเริ่มจากการถือตนเองตามแบบบุคคลสำคัญในครอบครัวและโรงเรียน

ขั้นที่ 2 เป็นการสำรวจ ขั้นนี้บุคคลที่มีอายุ 15-24 ปี เริ่มสำรวจตนเอง สำรวจอาชีพโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 บุคคลในช่วงอายุ 15-17 ปี โดยบุคคลจะพิจารณาถึงความสนใจ ค่านิยม ความต้องการ และโอกาสในการทำงาน

ระยะที่ 2 บุคคลในช่วงอายุ 18 - 21 ปี เป็นช่วงรอยต่อที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพ จากสภาพความเป็นจริงมากขึ้น และระยะที่บุคคลเตรียมตัวเข้าสู่โลกการทำงาน และพยายามหา ประสบการณ์ฝึกงานเพื่อเตรียมพร้อมในการทำงาน

ระยะที่ 3 เป็นช่วงของระยะการทดลองงาน อยู่ในช่วง 22-24 ปี เป็นระยะที่บุคคล ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพแล้วเริ่มทดลองปฏิบัติงาน หรือทำงานตามทีเลือกในอาชีพนั้นๆ

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นสร้างหลักฐาน เป็นขั้นที่บุคคลอยู่ในช่วงอายุ 24-44 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้พบ งานที่เหมาะสม มีความตั้งใจและพยายามในการทำงานจะยึดถือเพื่อเป็นอาชีพถาวร แต่บางคนก็ไม่มี ปรารถนาทดลองงาน หรือเปลี่ยนงาน สำหรับขั้นสร้างหลักฐาน จะแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะทดลองปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี ระยะนี้บุคคลประกอบ อาชีพที่ได้เลือกสรรแล้ว หากในระยะนี้บุคคลยังไม่เห็นความก้าวหน้าในงานบุคคลอาจเริ่มปรับเปลี่ยน งานเพื่อหาความก้าวหน้าให้ตนเอง

ระยะที่ 2 ระยะสร้างความมั่นคงในอาชีพอยู่ในช่วงอายุ 31- 44 ปี บุคคลเริ่มทำงาน ตามแบบแผนงานอาชีพที่กระจ่างชัด เพื่อสร้างงานให้มั่นคงและพัฒนางานให้ก้าวหน้า

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นคงไว้ซึ่งความมั่นคงในอาชีพ หรือขั้นของงานอาชีพที่มั่นคง อยู่ในช่วงอายุ 45-64 ปี เป็นขั้นที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการประกอบอาชีพเลือกสรร แล้วสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

ขั้นที่ 5 เป็นขั้นเสื่อมถอยในการทำงานของบุคคลจะมีช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป ในช่วงอายุ 65 ถึงอายุ 70 ปี จะเป็นช่วงระยะลดการทำงาน บุคคลจะเริ่มทำงานช้าลง บางคนมีการเปลี่ยนหน้าที่การ ทำงาน หรือลักษณะของงาน ช่วงอายุ 71 ปีจะเป็นช่วงระยะเวลาที่เลิกประกอบอาชีพการทำงานโดย สิ้นเชิง

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์มาจากความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (Desirable Outcome) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า Manion (2003) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านสาธารณสุข พบว่า การมีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับการยอมรับในงาน ซึ่ง Kall (2004) and Foren (2004) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่าการสร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน สามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Brenner (1985), Andrews and Withey (1976), Lucas, Diener and Larsen (2009), Lyubomirsky, King and Diener, (2005), Diener (2003) พบว่าความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบเป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดความสุขในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรมงคล นิมจิตรต์ (2557) ที่พบว่า การมีความคิดเชิงบวก การมีโครงสร้างคณะที่ชัดเจน การมีความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น จะสังเกตได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นมาจากอารมณ์ ความรู้สึกของตัวบุคคล นอกจากนี้แล้วยังมีงานวิจัยสนับสนุนที่กล่าวถึงปัจจัยทางกายภาพหรือปัจจัยภายในองค์การว่ามีส่วนสัมพันธ์ต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานอีกด้วย

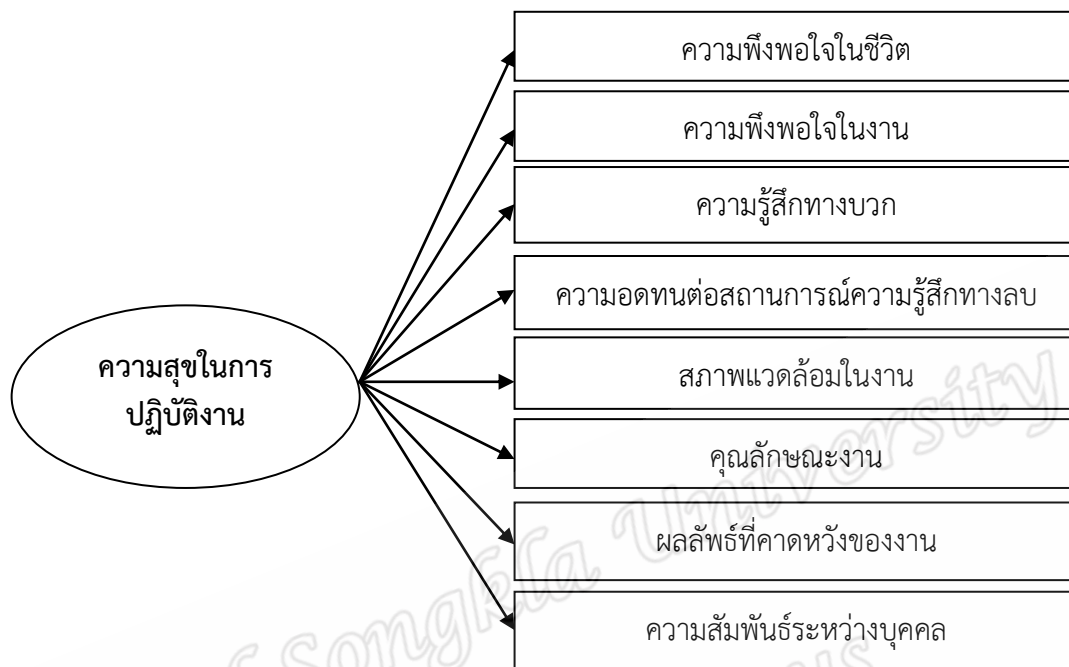
จากการศึกษา Dierendonck (2004) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงาน และ Albano (2009) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณลักษณะของงาน เช่น งานที่มีคุณลักษณะงานที่มีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง การได้รับผลตอบแทนกลับของงาน การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานในบริบทของสังคมไทย สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ สามารถเกิดจากคุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เช่นเดียวกับการศึกษาของ อภิชาติ ภู่อานิช (2551), มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2552), เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552), พรรณิภา สืบสุข และคณะ (2554), บัณฑิตา คำโสม (2554) พบคุณลักษณะของงาน นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน ความสุข 8 ประการ ที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มุ่งใช้เป็นดัชนีวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ในทรรศนะของผู้วิจัย มองว่าความสุขในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมเป็นสภาวะที่บุคลากรใช้ความรู้สึก ทักษะจิตบุคลิกภาพที่มีต่อ งานเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การมีแรงบันดาลใจ การปรับ อารมณ์ให้เกิดความสมดุลเมื่อประสบกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่สร้างภาวะความกดดันในการ ปฏิบัติงานได้แล้ว ปัจจัยภายในองค์การหรือปัจจัยทางกายภาพขององค์กรก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะ ส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้อง ดัชนีความสุข 8 ประการ กับปัจจัยที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจ ในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีความสอดคล้องกัน การเกิดความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ย่อมเชื่อมโยงต่อการการมีสุขภาพดี (Happy Body) การเกิดความผ่อนคลายที่ดี (Happy Relax) และการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) การ เกิดความรู้สึกทางบวกย่อมเกิดการเชื่อมโยงต่อการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) และการเกิดความ อดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ การที่สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่ คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีย่อมเกิดการเชื่อมโยงต่อการมีสังคมที่ดี (Happy Society) และการฝึกหัดความรู้ (Happy Brain) เพื่อเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนนำมา ซึ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทาง กายภาพหรือปัจจัยภายในองค์การมาศึกษาพร้อมกันสภาวะอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร มาเป็นตัว แปรสังเกตได้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มาใช้ เป็นตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 โมเดลความสุขในการปฏิบัติงาน



2. แนวคิดความพึงพอใจในครอบครัว

ครอบครัวเป็นการการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในทางสายโลหิตหรือทางการสมรส ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร รวมถึงเครือญาติที่อาศัยอยู่ด้วย เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย พี่ ป้า น้า อา แต่ในปัจจุบันจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลให้ครอบครัวมีรูปแบบและความสัมพันธ์ที่หลากหลายซับซ้อนมากขึ้นไม่ได้มีเฉพาะครอบครัวขยายและครอบครัวเดี่ยวที่ประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก เท่านั้นแต่ลักษณะของครอบครัวยังครอบคลุมไปด้วย ครอบครัวที่พ่อหรือแม่เลี้ยงลูกตามลำพัง ครอบครัวที่อยู่คนเดียว ครอบครัวที่เป็นญาติพี่น้องกัน ครอบครัวที่คู่ครองเป็นเพศเดียวกัน รวมทั้งครอบครัวที่ไม่ใช่เครือญาติหรือไม่ได้เป็นสายเลือดเดียวกัน ก็สามารถอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวได้ เช่น ครอบครัวที่รับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม ครอบครัวที่เป็นเพื่อนกันรวมทั้งคู่สมรสที่อยู่ร่วมกัน โดยมีได้จดทะเบียนสมรส ดังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ให้ความหมายของครอบครัวไว้กว้างๆ เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัวไว้ว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันและมีบทบาทในการใช้ชีวิตร่วมกัน โดยลักษณะของ

ครอบครัวจะมีลักษณะที่หลากหลายรูปแบบที่นอกเหนือจากครอบครัวที่ครบถ้วนทั้ง พ่อ แม่ และลูก (มนัส วณิชชานนท์, 2550)

2.1 ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในครอบครัว

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในครอบครัว เป็นการศึกษาการถึงบริบทความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่มีความผูกพันทางอารมณ์และทางจิตใจ การแสดงถึงความอยู่ดีมีสุขและการมีบทบาทหน้าที่ร่วมกันในครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในครอบครัวของในบริบทสังคมไทย พบว่าความพึงพอใจในใจในครอบครัวยังไม่มี ความหมายอย่างชัดเจน แต่จากการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ ความหมายของความพึงพอใจในครอบครัวจะเกี่ยวเนื่องกับสัมพันธ์ภาพภายในครอบครัว บทบาทหน้าที่ และความอยู่ดีมีสุขในครอบครัว

ความพึงพอใจในครอบครัวจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ทุกคนในครอบครัวต่างก็จะมีบทบาทและหน้าที่ ทั้งต่อตนเองและต่อสมาชิกในครอบครัว ถ้าทุกคนมีความรับผิดชอบในการเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาครอบครัว และการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัวจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนและทำให้คนในครอบครัวมีความรักความผูกพัน มีความเข้าใจกัน และช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (มนัส วณิชชานนท์, 2550) และนอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังมีปัจจัยที่สนับสนุนที่จะส่งเสริมให้การดำเนินชีวิตในครอบครัวมีความอยู่ดีมีสุข มีชีวิตราบรื่น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจในครอบครัว (ความมั่นคงทางการเงิน) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวที่มีความรัก ความเข้าใจและความปรารถนาดีต่อกัน การมีอาชีพที่มั่นคงเป็นพื้นฐาน และสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว หากสมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพดี ปราศจากโรคภัย ย่อมจะทำให้มีอารมณ์และจิตใจที่แจ่มใส (สุพจน์ พันธนียะ, 2542) ซึ่งจากการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาตัวชี้วัดของครอบครัวเข้มแข็ง ซึ่งพัฒนามาจากคณะทำงานมาตรการสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง พบว่า การทำกิจกรรมร่วมกัน การสื่อสารในครอบครัว ความเอื้ออาทร จะช่วยเสริมสร้างครอบครัวให้มีอยู่ดีมีสุข ในการศึกษาสภาพครอบครัวตามตัวชี้วัดสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง ได้สำรวจข้อมูลกับตัวแทนครอบครัว จำนวน 4,608 ตัวอย่าง ครอบคลุมพื้นที่ 4 ภาคๆ ละ 3 จังหวัด ผลการศึกษาพบว่าการทำกิจกรรมทำงานบ้าน พักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยและรับประทานอาหารร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัว ถึงร้อยละ 85 (จิราพร ชมพิกุล และคณะ, 2552) และจากการศึกษาลักษณะครอบครัวที่มีคุณภาพ ในทรรศนะของพนักงานธนาคารทหารไทยในเขต

กรุงเทพมหานคร จำนวน 241 คน พบว่า ลักษณะครอบครัวที่มีคุณภาพ ได้แก่ สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน สมาชิกในครอบครัวมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วง พ่อแม่หรือหัวหน้าครอบครัวต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต สมาชิกในครอบครัวมีความรับผิดชอบและมีการร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆของครอบครัวเสมอ (กระบี่ ชลวิทย์, 2543 อ้างถึงใน วราภรณ์ หนูสมตน, 2554) และการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าปัญหาอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว คือ ปัญหาการถูกรบกวนด้านการเงินและในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว คือ การการปรับบทบาทระหว่างผู้นำและผู้ตามของคู่สมรส การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคู่สมรส ความคิดเห็นที่คล้ายกันในการอบรมเลี้ยงดูบุตรของคู่สมรส และการมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตของคู่สมรส (จิราพร ชมพิกุล และคณะ, 2552)

จะสังเกตเห็นได้ว่าในบริบทของสังคมไทยความสัมพันธ์ภายในครอบครัวการรู้จักบทบาทหน้าที่ จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกความพึงพอใจในครอบครัว นอกจากนี้การศึกษาคความพึงพอใจครอบครัว ในบริบทของนักวิชาต่างประเทศ ได้มีการศึกษาความพึงพอใจในครอบครัว เริ่มเมื่อปี ค.ศ. 1982 โดย Olson and Wilson (1989 อ้างถึงใน พนิดาพร จงราเชนทร์, 2556) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในครอบครัวขึ้นเป็นครั้งแรก และพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในครอบครัวเพื่อใช้ในงานวิจัยด้านครอบครัวและครอบครัวบำบัด และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของความพึงพอใจในครอบครัวว่า เป็นปริมาณความรู้สึกมีความสุขของสมาชิกในครอบครัวและได้เติมเต็มความสุขให้แก่สมาชิกคนอื่นซึ่งมีความหมายครอบคลุมใน 3 มิติ ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว และการสื่อสาร (Olson, 2000) โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในครอบครัวสูง จะมีความพยายามในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในครอบครัวต่ำ ความพึงพอใจในครอบครัวเป็นผลมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเจตคติที่บุคคลมีต่อครอบครัวของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่จะสามารถกำหนดความพึงพอใจในครอบครัวของแต่ละบุคคลอาจจะเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้และความคิดของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ พื้นฐานครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว (Boyar and Mosley, 2007)

จากการศึกษาในทฤษฎีของผู้นักวิจัย มองว่าความพึงพอใจในครอบครัวเป็นสภาวะที่บุคคลในครอบครัวมีการดำเนินชีวิตร่วมกัน มีความอยู่ดีกินดี เกิดความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจ รวมถึงการแสดงบทบาทในฐานะสามีภรรยา หรือพ่อแม่โดยปราศจากความกดดันและผลทางลบจากเรื่องต่าง ๆ ภายในครอบครัว

ในการทบทวนวรรณกรรมในประเทศไทย พบว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว คือ แนวคิด Circumplex Model of Marital and Family Systems ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์แนวคิดได้ ดังนี้

แนวคิด Circumplex Model มีความเกี่ยวข้องกับโมเดลทฤษฎีครอบครัวและกระบวนการครอบครัวบำบัด (Olson, 2000) แนวคิดนี้กล่าวถึงองค์ประกอบความพึงพอใจในครอบครัวสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว (Family Cohesion) ความผูกพันทางอารมณ์ของครอบครัวที่สามารถสื่อเชื่อมโยงถึงกันและกัน โดยความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวจะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันทางอารมณ์ การร่วมกันตัดสินใจ การสนใจและการสรรสร้างสิ่งใหม่ร่วมกัน โดยความเป็นหนึ่งเดียวสามารถสื่อหรือแสดงออกถึงความสมดุลในการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก (Disengaged) ระดับต่ำถึงปานกลาง (Separated) ระดับปานกลางถึงสูง (Connected) และระดับสูงมาก (Enmeshed) ซึ่งระดับเหล่านี้จะแสดงออกถึงการยึดติดและความเห็นห่างของสมาชิกในครอบครัว

1.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว (Family Flexibility) เป็นการปรับเปลี่ยนในภาวะความเป็นผู้นำในครอบครัว บทบาทความสัมพันธ์ในครอบครัว และกฎเกณฑ์ในครอบครัวที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยพิจารณาจากภาวะความเป็นผู้นำครอบครัว (การควบคุม การลงโทษ) รูปแบบการเจรจาต่อรอง บทบาทความสัมพันธ์ และกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ หากความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัวอยู่ในสถานะที่สมดุล มีกฎระเบียบ มีความยืดหยุ่นในครอบครัว ก็สามารถก่อให้เกิดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวที่ดีได้แต่ในทางกลับกันหากมีความเข้มงวดมากเกินไป การมีบทบาทในครอบครัวไม่ชัดเจน อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

1.3 การสื่อสารในครอบครัว (Communication) เป็นสัมพันธภาพ การสื่อสารภายในครอบครัว ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเอื้อต่อการเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว และความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว การสื่อสารในครอบครัวสามารถสัมผัสได้จาก

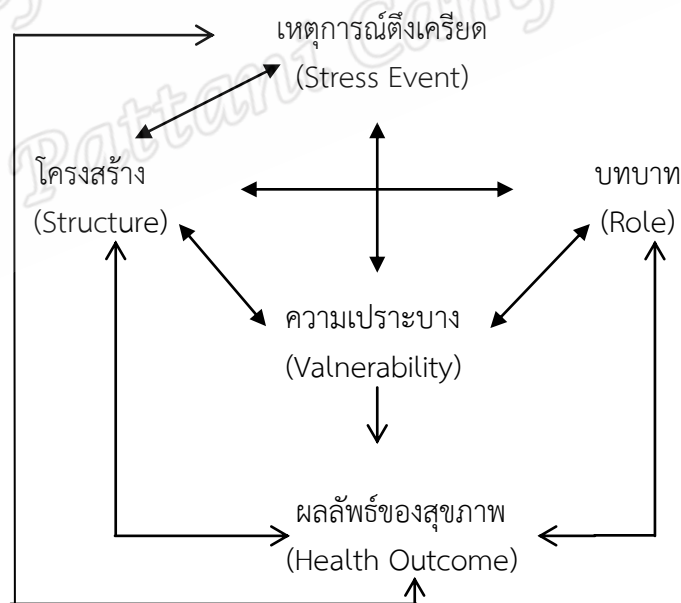
1. การรับฟัง คือ การมีความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างตั้งใจ (Empathy and Attentive Listening)
2. การพูด คือ การพูดกับตนเองและการพูดกับผู้อื่น (Oneself and not Speaking for Others)
3. การเปิดเผยตนเอง คือ การแบ่งปันความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ (Sharing Feelings about Self and The Relationship)

4. ความชัดเจน การติดตามอย่างต่อเนื่อง คือ การมุ่งสนใจในการติดตามเรื่องราวหรือการพูดคุยของสมาชิกในครอบครัว (Staying on Topic)

5. ความเคารพและการเอาใจใส่ (มุมมองด้านอารมณ์ในการสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหาในครอบครัว (The Affective aspects of The Communication and Problem Solving)

นอกจากการศึกษาความพึงพอใจในครอบครัวตามแนวคิด Circumplex Model ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การวัดความพึงพอใจในครอบครัว จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดความสุขในครอบครัว โดยโครงสร้างของครอบครัว การดำเนินบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และความเปราะบางของครอบครัว ก็จะองค์ประกอบที่สามารถทำนายความสุขของครอบครัว ซึ่ง Caldwell (1988 อ้างถึงใน สุพจน์ พันธนีละ, 2542) ได้สร้างแบบจำลองความสุขในครอบครัว (Measurement of Nursing Outcome) ที่ชี้ให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างแต่ละมิติขององค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขของครอบครัว ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 แบบจำลองความสุขในครอบครัว (Measurement of Nursing Outcome)



ที่มา: Caldwell (1988 อ้างถึงใน สุพจน์ พันธนีละ, 2542: 52)

Caldwell (1998) อธิบายองค์ประกอบต่างๆ ในแบบจำลองความผาสุกของครอบครัวไว้ดังนี้

1. โครงสร้างของครอบครัว (Family Structure) โครงสร้างของครอบครัวจะช่วยให้สมาชิกรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เชื่อว่าเป็นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกถึงความผาสุกในครอบครัว จะช่วยลดภาวะตึงเครียดของชีวิตครอบครัวได้ โครงสร้างของครอบครัวประกอบด้วย

1.1 ภาวะเครียดในครอบครัว (Family Stress) การวัดความอ่อนล้า ความคับข้องใจ ความตึงเครียดที่มีอยู่ในครอบครัว ซึ่งอาจจะกระทบความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

1.2 ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction) เป็นการรับรู้ถึงความผาสุก การอยู่ดีมีความสุขในครอบครัว ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับสัมพันธ์ภายในครอบครัว

1.3 การสนับสนุนภายในครอบครัว (Family Support) เป็นข้อมูลหรือการสื่อสารซึ่งทำให้สมาชิกในครอบครัวเชื่อว่า ตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความหมายหากบุคคลในครอบครัวไม่รับรู้ถึงการสนับสนุน หรือรับรู้น้อยอาจส่งผลให้กระทบความสัมพันธ์ในครอบครัว

1.4 ความผูกพันในครอบครัว (Family Cohesion) เป็นความรู้สึกผูกพันที่สมาชิกมีต่อบุคคลในครอบครัว หากความผูกพันในครอบครัวเกิดขึ้นในครอบครัวจะช่วยมีสุขภาวะที่ได้ช่วยลดความตึงเครียด

1.5 การปรับตัวของครอบครัว (Family Adaptation) เป็นความสามารถของครอบครัวในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะความเปลี่ยนแปลงในช่วงวันเวลาต่างๆของครอบครัว

2. การดำเนินบทบาทในครอบครัว (Family Role Process) เป็นการวางแผนของพฤติกรรมของบุคคลและความคาดหวังที่สมาชิกในครอบครัวมีการดำเนินบทบาทอันนำไปสู่ความผาสุกหรือความเครียดในครอบครัว โดยการประเมินการดำเนินบทบาทในครอบครัวประกอบด้วย

2.1 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เชื่อว่าเกิดขึ้นเมื่อบทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทที่คาดหวังไว้

2.2 บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการมีมากมายหลากหลายแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดภาวะเครียด

2.3 ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) เกิดเมื่อสมาชิกครอบครัวเกิดความไม่รู้หรือเกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน

2.4 การไม่มีบทบาทส่วนร่วม (Role Participation) การมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของครอบครัว เป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวน้อย

2.5 การเตรียมพร้อมในบทบาท (Role Preparedness) เป็นการวัดลักษณะของบิดามารดา และวัดการรับรู้ของบิดามารดาถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาและการเรียนรู้ซึ่งช่วยในการเตรียมเป็นบิดามารดา

3. ความเปราะบางของครอบครัว (Family Vulnerability) ปัจจัยที่ทำให้ครอบครัวตกอยู่ในภาวะเครียด ซึ่งปัจจัยที่ควรนำมาประเมิน คือ

3.1 อาการทางกายซึ่งสัมพันธ์กับจิตใจ (Psychosomatic Symptom) เช่น อาการปวดศีรษะ อาการทางประสาท ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดพยาธิสภาพเหล่านี้ อาจถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งของครอบครัว และอาจนำไปสู่ภาวะเครียดในครอบครัวได้

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นการรับรู้ความเป็นไปของบุคคล เหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับครอบครัวหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

ครอบครัวเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับระบบต่างๆ ที่จะส่งผ่านความเครียดเข้าสู่ครอบครัว และคุณภาพความสุขของครอบครัว เมื่อพิจารณาแบบจำลองความผูกพันในครอบครัวจะพบว่าองค์ประกอบต่างๆ ล้วนมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กับภาวะเครียดและความผูกพันของครอบครัวตลอดเวลา เช่น ความเครียดมีผลกระทบต่อโครงสร้าง การดำเนินบทบาท และความเปราะบางของครอบครัว ในทางกลับกัน องค์ประกอบเหล่านี้ก็มีผลทำให้เกิดภาวะเครียดได้เช่นกัน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในครอบครัว พบว่าความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว (Family Cohesion) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว (Family Flexibility) และการสื่อสารในครอบครัว (Communication) จากการทบทวนงานวิจัยต้องการสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว

ในการศึกษาเรื่องของความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว Rivera, et al. (2008) ได้ศึกษาความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวกับการเกิดความทุกข์ทางจิตใจของชาวละติน จำนวน 2,540 คน พบว่าความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการเกิดความทุกข์ทางจิตใจ หากสมาชิกในครอบครัวไร้ซึ่งการมีความเป็นหนึ่งเดียวในครอบครัวย่อมส่งผลให้บุคคลในครอบครัวเกิดความทุกข์ในจิตใจสูง ซึ่งจะส่งผลความพึงพอใจในครอบครัวลดลง Orthner and Mancini (1990) ได้ศึกษาครอบครัวของเด็กวัยรุ่น จำนวน 281 ครอบครัว พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ การมีอำนาจและบทบาท

สำคัญในครอบครัวและความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว เป็นปัจจัยสนับสนุนที่เด็กวัยรุ่นพี่ ประสงค์ให้เกิดขึ้นในระบบครอบครัว ซึ่ง Black and Lobo (2008) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความเป็น หนึ่งเดียวกันในครอบครัว พบว่า การสื่อสารภายในครอบครัวและการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้สมาชิกรักใคร่กลมเกลียวกัน สามารถเผชิญแก้ไขปัญหาต่างๆภายใน ครอบครัวได้ และยังส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ Greeff (2000) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะครอบครัวที่ดีจาก 119 ครอบครัว พบว่าความเป็นหนึ่งเดียวกัน ในครอบครัว การมีคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในครอบครัว เช่นเดียวกับ Carver and Jones (1992) ที่ได้ทำการศึกษามาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว จำนวน 843 คน พบว่าปัจจัยที่ตอบสนองต่อการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว คือทัศนคติของสมาชิกในครอบครัว การยอมรับการมีส่วนร่วม การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายใน เช่นเดียวกับการศึกษาในบริบทของ สังคมไทย ในการศึกษาถึงสาเหตุของความทุกข์ ในการศึกษาคุศลในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดชัยนาท จากคำถามปลายเปิด พบว่า การที่สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ปรองดองกัน ทำให้คนในครอบครัวมีความสุข โดยเฉพาะผู้ที่เป็นพ่อหรือแม่จะมีความสุขหากลูกประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน มีความรักใคร่ สามัคคี และมีชีวิตครอบครัวที่ดี ในทางกลับกันหากสถานการณ์กลับ ผกผัน ความสุขก็จะลดลงกลายเป็นความทุกข์แทน ผลจากการสำรวจ คนไทยที่ตอบว่าครอบครัวมี ความรักใคร่ผูกพันกันมาก จะสะท้อนถึงการมีความสามัคคีปรองดอง จะมีความสุขสูงความพึงพอใจ ถึงร้อยละ 75 ในขณะที่ครอบครัวมีความรักใคร่ผูกพันกันน้อย ระดับของความสุขและความพึงพอใจ ของครอบครัวจะมีเพียงร้อยละ 46 เท่านั้น (รสรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตย์, 2550)

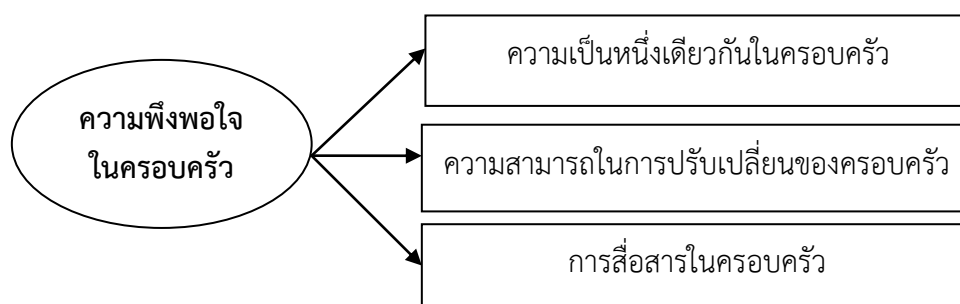
เมื่อศึกษาในเรื่องความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะ ส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว และยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน จากการศึกษา ของ Clark (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการทำงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากร จำนวน 179 คน พบว่า ในการปรับเปลี่ยนบทบาทใน ครอบครัว จะมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเกิดความพึงพอใจใน ครอบครัว เช่นเดียวกับการศึกษาของ Blair-Loy and Wharton (2004) ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้ ชีวิตครอบครัวมีความความอบอุ่นมากยิ่งขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Blair-Loy (2009) ที่พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว จะสามารถช่วยลดความขัดแย้ง และความกดดันที่เกิดจากการทำงานได้ ในขณะที่ Jamshidi, et al. (2008) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นหนึ่งเดียวในครอบครัวและความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทใน

ครอบครัวในอุดมคติของนักเรียน จำนวน 313 คน พบว่าความเป็นหนึ่งเดียวในครอบครัว และความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว ล้วนเป็นสิ่งที่นักเรียนกลุ่มตัวอย่างพึงปรารถนาอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .01 การศึกษาของ Olson (2000) ได้ศึกษา Circumplex model พบว่าความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว และการสื่อสารในครอบครัว จะมีความสำคัญและสามารถสร้างความสมดุลในการใช้ชีวิตกับคู่สมรส และครอบครัว เช่นเดียวกับการศึกษาของ พนิดาพร จงราเชนทร์ (2556) ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อความพึงพอใจในครอบครัว โดยมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านการเปรียบเทียบโมเดลระหว่างวัยรุ่นตอนกลางและตอนปลาย พบว่า ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในครอบครัว โดยมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของกลุ่มวัยรุ่นตอนกลางและกลุ่มวัยรุ่นตอนปลายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารภายในครอบครัว ยังมีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในครอบครัว จากการศึกษาของ Barnes and Olson (1985) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารในครอบครัว พบว่า การสื่อสารภายในครอบครัวโดยเฉพาะกับการสื่อสารระหว่าง พ่อแม่ กับลูก จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในครอบครัวสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Aquilino (2006) ที่พบว่าการสื่อสารภายในครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความพึงพอใจ และการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิดที่มีความเกี่ยวข้องความพึงพอใจในครอบครัวและแบบจำลองความผาสุกของครอบครัวและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว (Family Cohesion) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว (Family Flexibility) และการสื่อสารในครอบครัว (Communication) ล้วนมีความสอดคล้องและมีความเกี่ยวข้องต่อการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว ดังภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3 โมเดลความพึงพอใจในครอบครัว



3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

ความสุขในชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นวิถีสุขที่เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นสิ่งล้ำค่าสำหรับสังคมไทยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการดำรงประเทศ การดำรงสังคม การดำรงชุมชน การดำรงครอบครัว และการดำรงตน ให้เกิดความสุขบนวิถีแห่งความพอเพียง พอประมาณ

3.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักจิตลักษณะพอเพียงและทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยมาใช้ในระดับบุคคล (Individual) เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงตนอยู่ในทางสายกลางและความไม่ประมาทเป็นแนวทางที่ให้บุคคลตระหนักถึงการรู้จักพึงตนเอง พึ่งตนเองได้จากสังคม พึ่งตนเองได้จากทรัพยากร พึ่งตนเองได้จากเทคโนโลยี พึ่งตนเองได้จากเศรษฐกิจ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2544 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว 2556) การพึ่งตนเองได้จากเศรษฐกิจคือการสร้างฐานเศรษฐกิจให้เกิดความมั่นคง ตั้งต้นให้มีความพอกินพอใช้ อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อนสามารถอุ้มชูตัวเองได้ในการดำรงชีวิต ในเชิงของการบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงไม่มองเฉพาะเศรษฐกิจอย่างเดียวต้องมองสังคมและสิ่งแวดล้อมพร้อมๆไปกับการพัฒนาโดยการพัฒนาต้องมองรอบด้านเรียกว่าบูรณาการและพึ่งตนเอง พึ่งเงินออม สติปัญญาและการตลาด โดยอาศัยปัจจัยในการพัฒนาคือคน และเป้าหมายของคน ก็คือ อยู่ดี กินดี มีสุขทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี (ณรงค์ โชควัฒนา, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2542) ที่ทำการศึกษา ค้นคว้า เกี่ยวกับการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งก็ได้เสนอแนวคิดหลักของเศรษฐกิจพอเพียงว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ไม่ได้หมายถึงการไม่เกี่ยวข้องกับใคร ไม่ค้าขาย ไม่ผลิตไม่เกี่ยวข้องในเชิงพาณิชย์ แต่หมายถึงความพอเพียง 7 ประการด้วยกัน คือ

1. พอเพียงสำหรับทุกคนทุกครอบครัวไม่ทอดทิ้งกัน
2. จิตใจพอเพียงสามารถที่จะรักและเอื้ออาทรต่อผู้อื่นได้ เสียสละเป็น
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียงได้แก่ การรู้จักที่จะอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวเพื่อให้อื้อประโยชน์ต่อการยังชีพและทำมาหากินในชีวิตประจำวันได้

4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียงคือ การที่ชุมชนสามารถรวมตัวกันมีความสามัคคีต่อกันเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงรวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ ส่งผลให้ชีวิตมีความสุขมีคุณภาพที่ดี

5. ปัญญาพอเพียง มีการเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกันและสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียงคือการที่กลุ่มชนมีวิถีการดำเนินชีวิตที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและรากฐานทางวัฒนธรรมของตน ซึ่งการดำเนินชีวิตภายใต้รูปแบบของการมีวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนนั้นจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆที่ร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนได้เนื่องจากสิ่งเหล่านั้นล้วนแต่เอื้อประโยชน์ต่อครองชีวิตของตนทั้งสิ้น

7. มีความมั่นคงในชีวิตพอเพียง จะส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีสามารถอดทนต่อสภาวะที่เกิดขึ้นและผันผวนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเศรษฐกิจพอเพียงที่มั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพจิตที่ดีได้

เห็นได้ว่าการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงหรือเศรษฐกิจสายกลางเป็นการเชื่อมโยงทุกสิ่งเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับความ เป็นประชาสังคม ก่อให้เกิดความเข้มแข็งภายในชุมชนได้ นอกจากนี้บางส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน“ทางสายกลาง”โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะฉะนั้น ความพอเพียง จึงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2551)

3.2 ที่มาของ จิตลักษณะพอเพียง (Psychological Sufficiency)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่ดีมีสุขซึ่งที่มาของจิตพอเพียงนั้นเป็นการการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในปัจเจกบุคคลหรืออับบุคคล คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547) ได้เสนอหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิตีที่ 1 มิตีที่กล่าวถึงแนวทางการดำรงตนให้มีวิถีปฏิบัติและการดำรงอยู่ที่เหมาะสมการรู้จักปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำรงชีวิตในเชิงพัฒนา การมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มุ่งการรอดพ้นจากภัย และวิกฤต เพื่อความมั่นคง และการพัฒนาที่ยั่งยืน

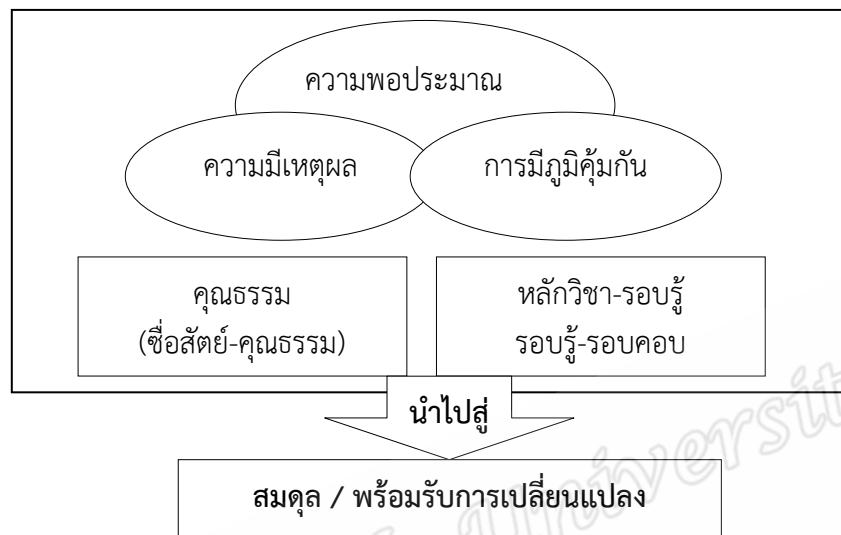
มิตีที่ 2 มิตีที่กล่าวถึงคุณลักษณะแห่งความพอเพียง ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยตระหนักถึงการดำรงตนอยู่บนบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

มิตีที่ 3 มิตีที่กล่าวถึงความพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ ความมีเหตุผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันตน

มิตีที่ 4 มิตีที่กล่าวถึง เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมให้อยู่ระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยความรู้ คุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณา เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและการระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ และเงื่อนไขด้านคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย การตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต พากเพียร อดทน และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

มิตีที่ 5 เป็นมิตีที่กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ครอบคลุมมิตีที่สำคัญ 4 มิตี ดังที่กล่าวข้างต้น คือ มิตีด้านเศรษฐกิจ มิตีด้านสังคม มิตีด้านวัฒนธรรมและมิตีด้านจิตใจ (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2551ค) โดยมีมิตีด้านจิตใจนั้น ได้มีการสังเคราะห์แนวพระราชดำรัสในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้วัด “จิตลักษณะพอเพียง” ของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีจิตลักษณะพอเพียงก็จะมีพฤติกรรม และการดำเนินชีวิตที่ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้อย่างแท้จริง (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2551ข)

ภาพประกอบ 4 มิติการพิจารณาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ที่มา: คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547)

จากการนำเสนอ “มิติการพิจารณาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547) การศึกษาของ ยืนใจ เลหาทวนิช (2552) ได้กล่าวถึงความเกี่ยวข้องจิตพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ว่าเป็นจิตลักษณะที่มีความพอเพียงซึ่งอาจแบ่งย่อยออกเป็น 4 คุณลักษณะ คือ

1. จิตลักษณะของความพอประมาณ คือมีความรู้จักพอ รู้อะไรพอเหมาะ หรือพอควร หรือพอดี เป็นปรัชญาทางสายกลางที่เน้นสมดุลในการแสวงหากับความต้องการ

2. จิตลักษณะความมีเหตุผล เป็นจิตลักษณะที่เคารพในเหตุผลตามความเป็นจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ตามกฎและกติกาสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไปปฏิเสธผลที่ปราศจากเหตุหรือยอมรับในเหตุที่ไม่สามารถอธิบายได้เป็นต้น

3. จิตลักษณะที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นจิตลักษณะที่ระบุไว้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน อดกลั้น และอดออม ความประหยัด ความโอ้อ้อมอารี รู้จักแบ่งปัน ความยึดมั่นในการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ความยึดมั่นในการละวางความชั่วและปฏิบัติตามศาสนธรรม

4. จิตลักษณะที่มีภูมิคุ้มกันตน เป็นจิตลักษณะที่ตั้งอยู่กับความไม่ประมาท ไม่เสีงแต่มีความรอบคอบระมัดระวัง ยึดหลักพึ่งตนเอง ลดการพึ่งพาผู้อื่น มีจิตใจใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นนิสัย

ในการศึกษาของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2551ข) ได้ระบุว่า “ความพอประมาณ” ซึ่งเป็นมิติที่ 3 จิตลักษณะหลักที่ต้องผสมผสานกับความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันตน “ความพอประมาณ” หมายถึงการหลีกเลี่ยงความสุดโต่ง และเลือกที่จะดำรงตนอยู่บนทางสายกลาง ความพอเพียง - ความพอประมาณจะมีการนำไปใช้ควบคู่กันในทางพฤติกรรมศาสตร์ ความพอเพียง-ความพอประมาณเกิดจากการมีจิตลักษณะส่วนที่มีการผสมผสานกันระหว่าง 2 ห่วง 1 เงื่อนไข เป็นอย่างน้อยมารวมกันในลักษณะที่เป็นส่วนต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ ของความพอเพียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ กลายเป็น “จิตพอเพียง” นำไปสู่ “พฤติกรรมพอเพียง” (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2551ข) อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า จิตพอเพียงประกอบไปด้วย จิตลักษณะ 3 กลุ่ม จากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ “พฤติกรรมพอเพียง หรือพฤติกรรมพอประมาณ” ดังภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5 จิตลักษณะตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง



ที่มา: ดวงเดือน พันธุนาวิน (2551ข: 1)

ในการสังเคราะห์จิตลักษณะส่วนบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้เกิดการสังเคราะห์ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี

1. **ความมีเหตุผล (Reasoning Ability)** คุณลักษณะสำคัญหนึ่งในสามคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงเหตุและผลที่จะตามมา (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2549)

ในเชิงจิตวิทยาการคำนึงถึงเหตุ-ผล ที่จะตามมา คือการคิด (Thinking) ความครอบคลุมการมีเหตุผล (Reasoning) การตัดสินใจ (Decision Making) และการยอมรับสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น (Causal Reasoning) จากการสังเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของความคิดที่มีความเกี่ยวข้องในเชิงจิตวิทยา ประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีเหตุผล การคิดอย่างรอบคอบ สติปัญญา ความสามารถทางการรู้คิด จิตวิทยาศาสตร์ การพิสูจน์การเกิดเหตุและผล ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Kohlberg , 1997 and Gorman, 2006 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข)

กล่าวได้ว่า ความมีเหตุผล (Reasoning Ability) หมายถึง จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดตามมาและรวมถึงการมีความรู้ ความคิด การยอมรับเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่ถูกต้องเหมาะสมในระยะสั้นและระยะยาว

2. การมีภูมิคุ้มกันตน (Psychological Immunity) เป็นคุณลักษณะสำคัญหนึ่งใน 5 มิติ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3 คุณลักษณะ 2 เงื่อนไข) ของการมีความพอเพียงอันเป็นสาเหตุของการปฏิบัติตนที่ทำให้เกิดความสมดุล และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกขณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547) ได้กล่าวถึงการมีภูมิคุ้มกันตน ออกเป็น 4 คุณลักษณะ คือ

1. การมองอนาคต และการมองโลกในแง่ดี คาดการณ์ได้และพร้อมรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในอนาคตทั้งในทางด้านดีและด้านไม่ดี โดยคาดการณ์ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนและสังคมได้มาก

2. เน้นสภาวะปัจจุบันของบุคคล คือ การเสริมสร้างเพื่อให้ตนเข้มแข็ง โดยการเป็นผู้มีสติสัมปชัญญะ รู้ตัวทั่วพร้อม

3. การป้องกันตนจากอันตราย ลดการกระทำที่เกิดความเสี่ยงต่อชีวิตตนเอง และชีวิตผู้อื่น

4. สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและคนใกล้ชิด จากการสังเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของการมีภูมิคุ้มกันตนที่ดี ที่มีความเกี่ยวข้องในเชิงจิตวิทยา ประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่ ความตระหนักรู้ตัว ความเชื่อในการทำนายและการควบคุม ความกล้าเสี่ยงที่เหมาะสม การมองโลกแง่ดี ความมีประสิทธิภาพแห่งตน บุคลิกภาพ (Duryea, et al., 2000, and Digman, 1997 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข) ในการวัดคุณลักษณะของจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีภูมิคุ้มกันตนที่ดี ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ มองโลกในแง่ดี มีสติสัมปชัญญะ กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม และสามารถจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนินทานนท์, 2551)

กล่าวได้ว่า การมีภูมิคุ้มกันตน (Psychological Immunity) เป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี สติสัมปชัญญะ ความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม และการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

3. การรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude) ในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ให้ความสำคัญในคุณธรรม จริยธรรมของผู้ที่ปฏิบัติแบบพอเพียง “คุณธรรม” คือสิ่งที่ตั้งมากำหนดทิศทางของการกระทำต่างๆของบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ในเชิงพฤติกรรมพอเพียงของบุคคลเป็นการดำเนินชีวิตที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม รับผิดชอบต่อการกระทำของตน และการรับรู้ถึงคุณความดี คุณประโยชน์ (McCullough, et al., 2001 อ้างอิงถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข) ในเชิงจิตวิทยาการรับรู้คุณความดี มีคุณลักษณะอันได้แก่ ความรู้สึกบุญคุณคน ความสำนึกรับผิดชอบ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ทศนคติที่มีต่อบุคคลรอบข้าง ความฉลาดทางอารมณ์ คุณธรรม และจริยธรรม (Lopas, et al., 2001 and McCullough, et al., 2001 อ้างอิงถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข)

ดังนั้นในการวัดคุณลักษณะของจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณความดี ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) คือ

1. การรับรู้คุณความดีของบุคคลรอบตัวทั้งที่มีความใกล้ชิดและไกลตัว ได้แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ บุคคลที่ทำความดีแก่สังคม
2. การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน ซึ่งเป็นการเห็นคุณค่า และการอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้เกิดความความสมดุล
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน คือ การรับรู้และการยอมรับความดีของผู้อื่นอย่างสม่าเสมอ กล่าวได้ว่า การรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude) เป็นจิตลักษณะเกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณความดีของบุคคลรอบตัวทั้งที่ใกล้ชิดและไกลตัว การรับรู้คุณความดีของแผ่นดินและการอ่อนน้อมถ่อมตน

จากการศึกษาในทรรศนะผู้วิจัยมองว่า ความสุขในชีวิตเป็นสภาวะที่บุคคลดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง มีการดำรงชีวิตอย่างมีสติ มีความสุขกาย สุขใจ และมีศักยภาพที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามวิถีจิตลักษณะแห่งความพอเพียงที่ครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสุขที่ยั่งยืน

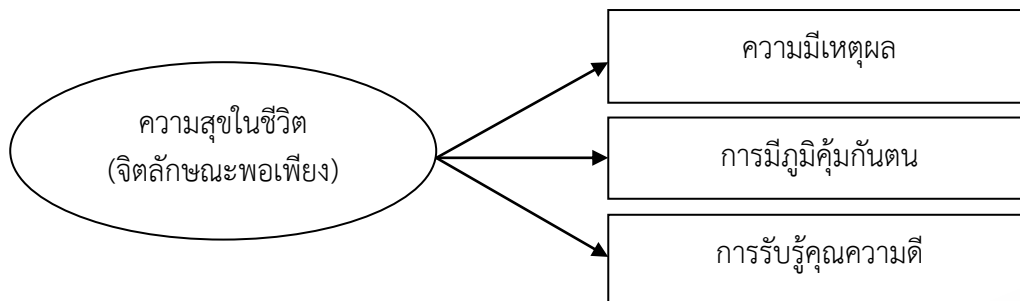
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่าความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความมีเหตุผล (Reasoning Ability) การมีภูมิคุ้มกันตน (Psychological Immunity) และการรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude) จากการทบทวนงานวิจัยผู้วิจัยต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

จากการศึกษาของ ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2557) ที่ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดการมีสุขภาวะที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกร พบว่า ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถชี้วัดสุขภาวะของเกษตรกรได้ เช่นเดียวกับการศึกษาเพียงฤทัย ทิศนุ่น (2550), สุรพงษ์ นวนดอกกรัก (2550), สุนทรีย์ สมพงษ์ (2550) และ ธนู ชมพูนาม (2550) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านความรู้ มีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพอประมาณ และด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาคูณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับ กุญธภา กิตติวงศ์ประทีป (2551) ได้ทำการศึกษาการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครปฐมและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล และด้านความพอประมาณ มีการรับรู้ในระดับสูง และการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 ในขณะเดียวกันปราณี เข็มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาแบบวัดคุณลักษณะความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีกลุ่มตัวอย่าง 1,800 คน พบว่าองค์ประกอบความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าชีวิต มีความตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีค่า Chi-square = 647.84, df = 1055, p = 1.000, AGFI = .98, GFI = .99, CFI = 1.000, ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .87, .98, และ .89 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2551ข) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุระดับในบริบทปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากกลุ่มตัวอย่าง 1,065 คน พบว่า ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าชีวิต สามารถนำมาสร้างพัฒนาเป็นแบบวัดจิตพอเพียงของผู้ใหญ่ไทยได้หลายระดับ คือ แบบวัดจิตพอเพียงระดับเอกภาค แบบวัดจิตพิภาคและแบบวัดจิตพอเพียงระดับไตรภาค

จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในบริบทของสังคมไทยโดยนำแนวพระราชดำรัสปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงตนเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต ผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าชีวิต มาเป็นตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ดังภาพประกอบ 6

ภาพประกอบ 6 โมเดลความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)



4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ ความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าได้รับอิทธิพลจาก ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) โดย ความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขณะที่ความพึงพอใจในครอบครัวประกอบด้วย ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว การสื่อสารในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ประกอบด้วย ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าความดี

จากการทบทวนงานวิจัยในส่วนนี้ ผู้วิจัยต้องการสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและ ความสุขในชีวิต

การศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน และความสุขในชีวิต ในบริบทของจิตลักษณะพอเพียง พบว่าในสังคมไทยมีหลากหลายองค์กร หน่วยงาน หรือแม้กระทั่งใน ภาคประชาชน ก็มีความสนใจในการศึกษาความสุข จากงานวิจัยของ บุญญะรักษ์ คำนวนชัย (2552)

ได้ศึกษาการปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สระบุรี โดยการศึกษาถึงการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ ผู้บริหาร
 ครู ผู้ปกครอง ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 399 คน
 การศึกษาของ อีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และคณะ (2553) ได้ทำการศึกษาบทบาทของแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การบริหารจัดการ จำนวน 400 คน
 พบว่าการปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
 และด้านมีเหตุผล ทั้งในระดับบุคลากรและระดับองค์การในภาพรวมมีการนำไปปฏิบัติใช้ร่วมกับการ
 ทำงานในระดับสูงภาวะจิตลักษณะโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกปัจจัยของเศรษฐกิจพอเพียง
 ในขณะเดียวกัน กุญธภา กิตติวงษ์ประทีป (2551) ศึกษาถึงการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครปฐมและ
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คน พบว่า การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลและ
 ด้านความพอประมาณ มีการรับรู้ในระดับสูง และการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี
 การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา เหล็กกล้า (2553) และ เกียรติพงษ์ กล้าทุกวัน
 (2553) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างประจำกองการผลิตสิ่ง
 อุปกรณ์สายพลาสติก การผลิตพลาสติกหีบห่อ และนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารช่างที่ 1
 รักษาพระองค์ พบว่าลูกจ้างประจำกองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาสติก การผลิตพลาสติกหีบห่อ
 มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ด้านความ
 พอประมาณ ด้านเงื่อนไขความรู้ ความมีเหตุผล และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน
 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
 ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างประจำกองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาสติก
 การผลิตพลาสติกหีบห่อ และหน่วยทหารชั้นประทวนในกองพันทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์ ในเชิง
 บวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกัน ชนเชนพล ชัยทัฬห (2556) ได้ศึกษาจิตลักษณะตามหลัก
 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนองค์การ
 กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนพบว่า บุคลากรที่มี
 ความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก ความเป็นองค์การแห่งความพอเพียง ความมีเหตุ
 มีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ
 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่
 สำคัญคือความสุข นอกจากนี้ ภาคภูมิ ภัควิภาส และรัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร (2557) ได้ทำการศึกษาใน
 ภาคประชาชน ในเรื่องของพฤติกรรมรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงและมีความสุขในการทำงานของ

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์บ้านแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพฤติกรรม การรับรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ด้านความมีเหตุผล ด้านความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกันตนเอง และความสุขในการทำงานได้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีการรับรู้อยู่ในระดับสูง

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงในการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 (H1 : ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต)

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัว

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัว ของ Steenbergen and Karney (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและเส้นทางความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานของคุณแต่งงานคู่ใหม่ โดยมีความพึงพอใจในงาน เพศ และความ เป็นพ่อแม่เป็นตัวกำกับในกลุ่มคู่แต่งงาน 169 คู่ ที่แต่งงานประมาณ 4 ปี พบว่า ถ้าคู่ครองมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตของการแต่งงาน ในคู่แต่งงานที่ไม่มีบุตรหากสามี มีภาระงานมากจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานลดลง ซึ่ง Karatepe and Uludag (2008) ได้ศึกษากลุ่มพนักงานโรงแรมในประเทศตุรกี พบว่าความรู้สึกลบทางบวกมีผลในการเยียวยา ความขัดแย้งทั้งสองด้าน แต่ความรู้สึกลบจะทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตแต่งงาน และส่งผลต่อการเกิดการลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมของจีน ในขณะที่ Zhao, Qu and Ghiselli (2011) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในครอบครัว โดยผลทางตรง และทางอ้อมในความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ในพนักงานชายโรงแรมในประเทศจีน จำนวน 26 โรงแรม จำนวน 121 คน พบว่า ผลกระทบต่อจิตใจจากงานมีความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ความก้าวภัยในงานและครอบครัวและ ความก้าวภัยครอบครัวกับงานล้วนมีความสัมพันธ์ทางลบที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจจากงาน ซึ่งในบริบทสังคมไทยการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาถึงการมีความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการ บริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ นับถือขวัญ/กำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ปัจจัยลักษณะงาน

สัมพันธ์ภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอให้กำหนดนโยบายเพื่อบริหารงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนงานภายใน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในขณะที่เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ได้ทำศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และข้อค้นพบเพิ่มเติมในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว การอิสระในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงานและมีรายได้ที่เพียงพอสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ ร้อยละ 41 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อารดา บุญเลิศ (2552) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศในการทำงานที่ดี องค์ประกอบความรักในการทำงาน องค์ประกอบสัมพันธ์ภาพในการทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบบริการเรียนรู้และการพัฒนา องค์ประกอบการสนับสนุนในองค์กร องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต และองค์ประกอบสัมพันธ์ภาพในครอบครัวที่เป็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 49.88 ซึ่งสอดคล้องกับการการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ของ ชัชชัย กลีวาณิชกุล (2557) พบว่า ครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม สวัสดิการค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการเกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาสัมพันธ์ภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง และสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของ ชลิฎฐา พรหมประเสริฐ (2554) พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีสัมพันธ์ภาพในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสัมพันธ์ภาพในครอบครัวในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมพันธ์ภาพในครอบครัวด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวและด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 13.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ซึ่งสอดคล้องกับ ปภาดา น้อยคำยาง และ ชินกร น้อยคำยาง (2556) พบว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เช่นเดียวกับความสุขในทรศนะของกลุ่มตัวอย่างแรงงานตัดเย็บของบริษัททักยาลำพูน ของ เซชฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) พบว่าการมีบัตรประกันสังคม การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความอบอุ่นในครอบครัวจะปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของ สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และ สุชาดา บวรกิติวงศ์ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัวจะมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู และการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยมีค่า Chi-square = 256.03, p = 0.81, df = 277, GFI = 0.90, NFI = 0.98, RFI = 0.97 การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในของพยาบาลวิชาชีพ ของ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) พบว่าทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัว มีผลต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน แต่มีผลต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานกลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในทางผกผัน

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัวนั้นมีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกัน นำมาซึ่งการกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2 : ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว)

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิต

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิตในบริบทต่างประเทศ จากการศึกษาวิจัยของ Carkhuff and Berenson (1977) ที่ได้ศึกษา

ความสุขในชีวิตของบุคคลพบว่า ความสุขในชีวิต เป็นความสุขที่เกิดจากสัมพันธภาพของคู่สมรส ได้แก่ การแสดงถึงความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่เสแสร้ง เปิดเผย และเป็นตัวของตนเองซึ่งสัมพันธภาพดังกล่าวจะมีผลต่อการรับรู้ของคู่สมรสทำให้อุณหภูมิเกิดความไว้วางใจต่อกัน นอกจากนี้ การเข้าถึงใจ และการยอมรับ เข้าใจ เคารพ รับฟังความคิดเห็น เคารพสิทธิทางความคิด ความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lewis and Spaneir (1979) ที่พบว่าการปรับตัวที่ดี การสื่อสารระหว่างคู่สมรสที่ดี การมีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติตามหน้าที่ บทบาท ของการเป็นสามีและภรรยาจะส่งผลให้บุคคลมีความสุขในชีวิตสมรสสูงขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Botha (2014) ที่พบว่าครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิต ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กับระดับของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของชาวแอฟริกาใต้จากการใช้แบบสอบถาม FACI8 บทบาทหน้าที่ของครอบครัวมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสุขในชีวิต และเมื่อมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรที่อยู่ในครอบครัวที่มีการดูแลและให้ความสำคัญกับการบทบาทหน้าที่ในครอบครัวจะมีความพึงพอใจและความสุขในชีวิตมากกว่าประชากรที่ไม่ได้รับการตอบสนองในบทบาทหน้าที่ในครอบครัว

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและความสุขในชีวิต บริบทของสังคมไทย ได้มีการศึกษาความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิต ในภาคประชาชน ในระดับครัวเรือน เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวม และระดับรายได้ของบุคคลของประชากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ของ ธัญธิตา มีเงินทอง (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของประชากรมากที่สุด ไม่ใช่ปัจจัยด้านรายได้และการกระจายรายได้หากแต่เป็นปัจจัยทางด้านครอบครัว ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในชีวิตของประชากร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชูติไกร ตันติชัยวนิช และคณะ (2552) ที่ศึกษาความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดระยอง จากผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว บทบาทผู้สูงอายุในครอบครัว รายได้ต่อเดือนของครอบครัว แรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในชีวิต ได้แก่ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว สามารถร่วมทำนายความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 91.2

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิตนั้นมีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกัน นำมาซึ่งการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 (H3 : ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต)

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ในบริบทต่างประเทศจากการศึกษาของงานวิจัย Diener (2003) พบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิต 2 เหตุการณ์ที่จะทำให้ความสุขของบุคคลต่ำกว่าปกติเป็นระยะเวลาสั้น ได้แก่ การสูญเสียคู่สมรส และการสูญเสียงาน โดยเฉพาะการสูญเสียคู่สมรสนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากคู่สมรสเป็นบุคคลที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งหากสูญเสียฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไปแล้วก็จะทำให้ความสุข และระบบของคู่สมรสสูญเสียไปด้วย ซึ่ง Kinnunena, et al. (2003) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวและการมีสุขภาพในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายที่แต่งงานและมีลูกในประเทศเนเธอร์แลนด์ ทั้งหมด 296 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกันและกัน โดยเฉพาะความก้าวภายในงาน และความก้าวภายในครอบครัว จะมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ที่มีผลทำให้ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลให้สุขภาวะในชีวิตลดลง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Michel Clark (2009) ได้ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลในด้านความรู้สึกทางลบและความรู้สึกทางบวกที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยใช้ความขัดแย้งและความสุขเป็นตัวแปรส่งผ่านของชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อชีวิตครอบครัว และความขัดแย้งของชีวิตในครอบครัวส่งผลต่อชีวิตในการทำงาน พบว่าชีวิตในการทำงานกับชีวิตครอบครัว ความรู้สึกทางลบส่งผลเชิงบวกต่อความขัดแย้งระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตครอบครัว และส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนความรู้สึกทางบวกจะส่งผลเชิงบวกต่อความสุขและความพึงพอใจในครอบครัว เมื่อพิจารณาชีวิตในครอบครัวกับชีวิตในการทำงาน ความรู้สึกทางลบส่งผลเชิงบวกต่อความขัดแย้งระหว่างชีวิตในครอบครัวกับชีวิตในการทำงาน และส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกในด้านบวกส่งผลเชิงบวกทั้งความสุขและความพึงพอใจในงาน

ในบริบทของการศึกษาในสังคมไทย ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิต ล้วนมีความเกี่ยวข้องกัน เช่น จากการศึกษาของ ธนกร หลุทธิราชพร (2552) ที่ศึกษาความสุขในครัวเรือนชุมชนในเขตบางซื่อกรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน การเก็บทรัพย์สินเงินทอง สามารถพยากรณ์ความสุขทางกายได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 35.6 และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ความสัมพันธ์เพื่อนสนิท ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน การยอมรับทางสังคม และรายได้เพียงพอ สามารถพยากรณ์ความสุขทางใจในครัวเรือนได้ร้อยละ 52. ซึ่งนอกจากนี้ยังมีผล

เสนอแนะเรื่องความรักใคร่ ห่วงใย มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเอื้ออาทรต่อกัน จะเป็นปัจจัยเสริมสร้างความสุขในครัวเรือนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน เพชรสุดา เพชรใส (2551) ได้ทำการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดความสุขแบบพอเพียงของคนชุมชนจังหวัดลพบุรี พบว่าองค์ประกอบปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และองค์ประกอบด้านครอบครัวอบอุ่น เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สามารถเป็นตัวชี้วัดความสุขแบบพอเพียงของคนในชุมชนลพบุรีได้

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิตนั้นมีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกันนำมาซึ่งการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 (H4 : ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในชีวิตโดยส่งผ่านความพึงพอใจในครอบครัว)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ในการกำหนดตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ในการศึกษา พบว่า ตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัวมีความเกี่ยวโยงกันผู้วิจัยจึงสรุปความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน ได้ดังตาราง 2, ตาราง 3, และภาพประกอบ 7

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ตาราง 2 สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสุขในการปฏิบัติงาน							ความพึงพอใจในครอบครัว			ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)			
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก	ความอดทนต่อสถานการณ์ความเครียดทางลบ	สภาพแวดล้อมในงาน	คุณลักษณะงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาท	การสื่อสารในครอบครัว	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันตนเอง	การรับรู้คุณค่าชีวิต
1. Brenner (1985)	✓	✓	✓	✓										
2. Andrews and Withey (1976)	✓	✓	✓	✓										
3. Barnes and Olson (1985)											✓			
4. Orthner and Mancini (1990)									✓	✓				
5. Carver and Jones (1992)									✓					
6. Diner (2003)	✓	✓	✓	✓										
7. Greeff (2000)									✓					
8. Olson (2000)									✓	✓	✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสุขในการปฏิบัติงาน								ความพึงพอใจในครอบครัว			ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)		
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกละอาย	ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้อิสระทางลบ	สภาพแวดล้อมในงาน	คุณลักษณะงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาท	การสื่อสารในครอบครัว	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันตน	การรับรู้คุณค่าชีวิต
9. Clark (2001)										✓				
10. Manion (2003)	✓	✓	✓	✓										
11. Kall (2004)	✓	✓	✓	✓										
12. Foren (2004)	✓	✓	✓	✓										
13. Dierendonck (2004)						✓	✓							
14. Blair-Loy and Wharton (2004)										✓				
15. Lyubomirsky, King, and Diener (2005)	✓	✓	✓	✓										
16. Aquilino (2006)											✓			
17. Rivera et al. (2008)									✓					
18. Black and Lobo (2008)									✓		✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสุขในการปฏิบัติงาน							ความพึงพอใจในครอบครัว			ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)		
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกทางบวก	ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ	สภาพแวดล้อมในงาน	คุณลักษณะงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาท	การสื่อสารในครอบครัว	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันตน
19. Jamshidi, et al. (2008)								✓	✓				
20. Lucas, Diener and Larsen (2009)	✓	✓	✓	✓									
21. Albano (2009)						✓	✓						
22. Blair-Loy (2009)									✓				
23. รสรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนาจกิจ, และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตย์ (2550)								✓					
24. เพียงฤทัย ทิศนุ่น (2550),											✓	✓	✓
25. สุรพงษ์ นวนดอกกรัก (2550)											✓	✓	✓
26. สุนทรีย์ สมพงษ์ (2550)											✓	✓	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสุขในการปฏิบัติงาน								ความพึงพอใจในครอบครัว			ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)		
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกละวาง	ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้อิสัยทางลบ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	คุณลักษณะงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาท	การสื่อสารในครอบครัว	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันตน	การปรับปรุงคุณภาพชีวิต
27. ธนู ชมพูนาม (2550)												√	√	√
28. อภิชาติ ตู่ธานีช (2551)					√	√	√	√						
29. กุญชรภา กิตติวงษ์ประทีป (2551)												√	√	√
30. ดวงเดือน พันธมนาวิน (2551ข)												√	√	√
31. เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552)					√	√	√	√						
32. มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2552)					√	√	√	√						
33. ปราณี เข็มวงษ์ (2552)												√	√	√
34. สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)					√	√	√	√						
35. พรธนิภา สืบสุข และคณะ (2554)					√	√	√	√						
36. บัณฑิตา คำโฮม (2554)					√	√	√	√						
37. พนิดาพร จงราเชนทร์ (2556)									√	√	√			

ตาราง 2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสุขในการปฏิบัติงาน								ความพึงพอใจในครอบครัว			ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)			
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในบทบาท	ความอดทนต่อสถานการณ์ที่เครียด	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	คุณลักษณะของงาน	ผลผลิตที่คาดหวังของงาน	ความตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้น	บุคลิก	ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม	ความสัมพันธ์ในครอบครัว	การสื่อสารในครอบครัว	ความเมตตา	ความเมตตา	ความเมตตา
38. ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2557)													✓	✓	✓
39. สุรมงคล นิมจิตต์ (2557)			✓		✓	✓	✓	✓							

ตาราง 3 สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมมติฐานการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมมติฐานการวิจัย			
	ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต (H1)	ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว (H2)	ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต (H3)	ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในชีวิตโดยส่งผ่านความพึงพอใจในครอบครัว (H4)
1. Carkhuff and Berenson (1977)			√	
2. Lewis and Spaneir (1979)			√	
3. Diener (2003)				√
4. Kinnunen, et al. (2003)				√
5. Karatepe and Uludag (2008)		√		
6. Michel Clark (2009)				√
7. Steenbergen and Karney (2011)		√		
8 Zhaoa, Qu and Ghiselli (2011)		√		
9. Botha. (2014)			√	

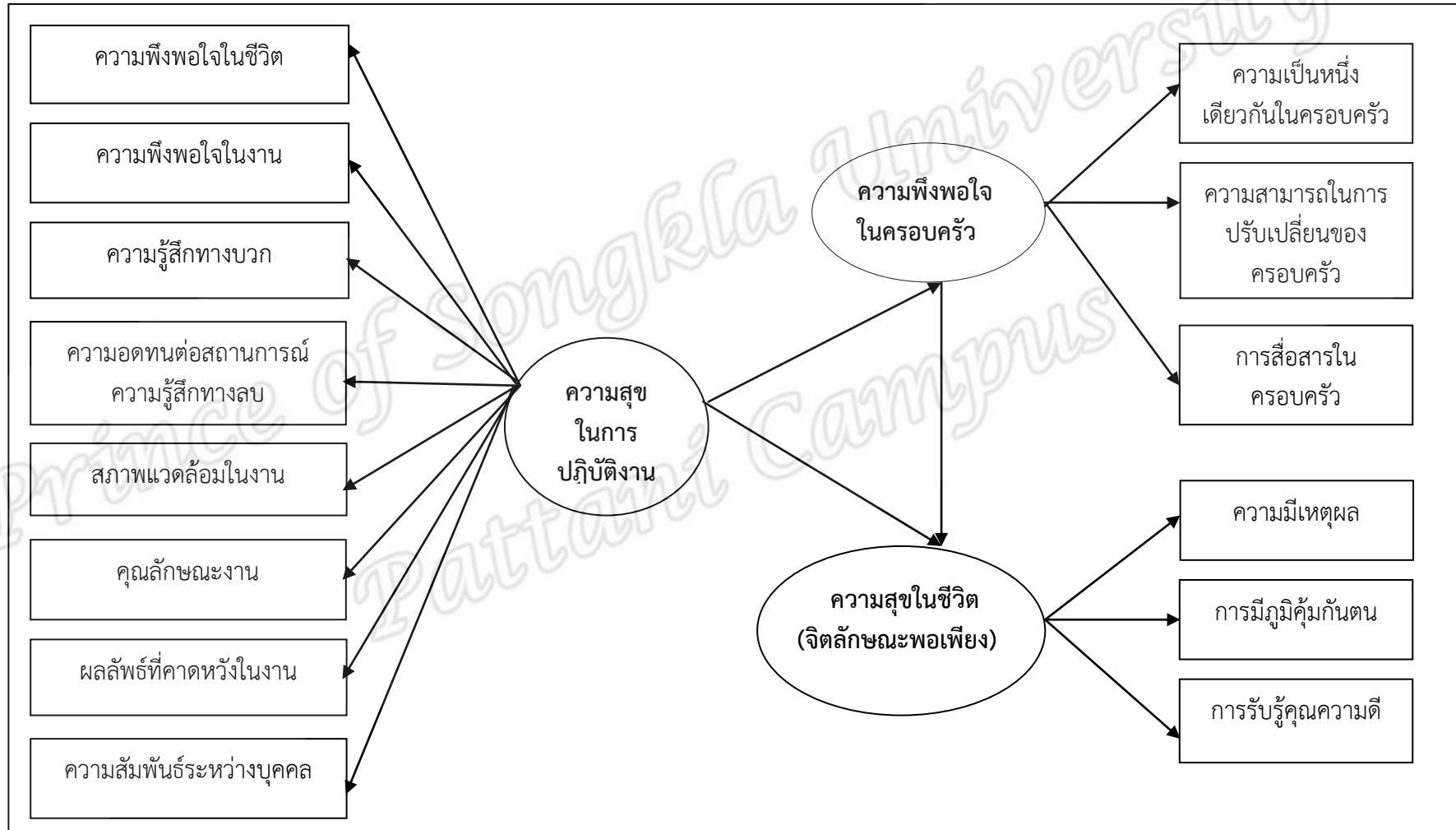
ตาราง 3 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมมติฐานการวิจัย			
	ความสุขในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสุขในชีวิต (H1)	ความสุขในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในครอบครัว (H2)	ความพึงพอใจในครอบครัวมี อิทธิพลทางตรงต่อความสุขใน ชีวิต (H3)	ความสุขในการปฏิบัติงานมี อิทธิพลทางอ้อมต่อความสุข ในชีวิตโดยส่งผ่านความ พึงพอใจในครอบครัว (H4)
10. นภัชชล รอดเพียง (2550)		√		
11. เพชรสุดา เพชรใส (2551)				√
12. กุญชรภา กิตติวงษ์ประทีป (2551)	√			
13. เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551)		√		
14. เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552)		√		
15. บุญญะรักษ์ คำนวนชัย (2552)	√			
16. เศรษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552)		√		
17. อารดา บุญเลิศ (2552)		√		
18. ชุติไกร ตันติชัยวนิช และคณะ (2552)			√	
19. ธนกร หลุทธิรักษาพร (2552)				√
20. ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และคณะ (2553)	√			

ตาราง 3 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์เกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัย			
	ความสุขในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสุขในชีวิต (H1)	ความสุขในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในครอบครัว (H2)	ความพึงพอใจในครอบครัวมี อิทธิพลทางตรงต่อความสุขใน ชีวิต (H3)	ความสุขในการปฏิบัติงานมี อิทธิพลทางอ้อมต่อความสุข ในชีวิตโดยส่งผ่านความ พึงพอใจในครอบครัว (H4)
21. เกียรติพงษ์ กล้าทุกวัน (2553)	√			
22. มัลลิกา เหล็กกล้า (2553)	√			
23. ธัญธิตา มีเงินทอง (2553)			√	
24. ชลัญญา พรหมประเสริฐ (2554)		√		
25. สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และ สุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2554)		√		
26. ชนะพล ชัยทัฬ (2556)	√			
27. ปภาดา น้อยคำยาง และ ชินกร น้อยคำยาง (2556)		√		
28. ภาคนุมิ ภัควิภาส และ รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร (2557)	√			
29. ชัชชัย กสิวานิชยกุล (2557)		√		

ภาพประกอบ 7 แบบจำลองโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Study) ศึกษากลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้รูปแบบการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second - Order Confirmatory Factor Analysis)

กระบวนการวิจัยที่ 3 เป็นการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

ในขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง จำนวน 5,561 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการแบ่งลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 3 เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต และการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในระยะที่ 1 และการวิจัยในระยะที่ 3 ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,000 คน สามารถจำแนกตามระยะการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 ในการศึกษาเชิงเปรียบเทียบถึงความแตกต่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบค้ำบังถึงสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 3 ในการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้พิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, et al. (2010) ที่เสนอว่า อัตราส่วนในกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างจำนวนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ ต่อจำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน เนื่องจากโมเดลการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 34 พารามิเตอร์ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 20 กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามหลักเกณฑ์นี้เท่ากับ 680 คน แต่เนื่องด้วยผู้วิจัยป้องกันข้อมูลแบบสอบถามสูญหาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,200 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 1,000 ชุด (83.33%) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2 คือบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 5 วิทยาเขต ในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการค้ำบังถึงอัตราส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งสามารถพิจารณาจากขนาดของโมเดลโดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบ 10-20 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ เนื่องจากโมเดลการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 54 พารามิเตอร์ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 10 จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด จำนวน 540 คน ด้วยข้อจำกัดของการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 290 ชุด (53.70%) ซึ่งยังเป็นจำนวนที่มีความสอดคล้องกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ตามแนวคิดของ Hair, et al. (2010) ที่เสนอว่า กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 200 คน

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 วิทยาเขต ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบค้ำึงถึงสัดส่วนของประชากร (Proportionate Stratified Random Sampling) ดังตาราง 4 แสดงรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบค้ำึงถึงสัดส่วนของประชากร (Proportionate Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ, หน่วยงาน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจับฉลากบุคลากรในคณะ หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในแต่ละวิทยาเขต แบบไม่ใส่กลับคืน ดังตาราง 5 แสดงรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
วิทยาเขตปัตตานี	663	312	287	91.98
วิทยาเขตหาดใหญ่	4,413	628	476	75.79
วิทยาเขตภูเก็ต	220	105	98	93.33
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	163	85	74	87.05
วิทยาเขตตรัง	102	70	65	90.00
รวม	5,561	1,200	1,000	83.33

ที่มา: สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออนไลน์, 6 มีนาคม 2559

สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ออนไลน์, 12 มกราคม 2558

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะ/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี				
คณะพยาบาลศาสตร์	6	3	3	100.00
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	31	15	13	86.66
คณะรัฐศาสตร์	16	8	8	100.00
คณะวิทยาการสื่อสาร	22	10	10	100.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	84	39	33	84.61
คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	6	6	100.00
คณะศึกษาศาสตร์	44	21	21	100.00
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	25	11	11	100.00
สถาบันวัฒนธรรมกัลยาณิวัฒนา	22	10	10	100.00
สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง	34	16	14	87.50
สำนักวิทยบริการ				
หอสมุดหอสมุดจอห์นเอฟ เคนเนดี	36	16	14	87.50
เทคโนโลยีทางการศึกษา	22	11	11	100.00
สำนักงานเลขานุการ	14	7	7	100.00
สำนักงานอธิการบดี				
กองแผนงาน	16	8	8	100.00
กองอาคารสถานที่	151	71	64	90.14
กองกิจการนักศึกษา	35	16	14	87.50
กองบริการการศึกษา	31	15	15	100.00
กองธุรการ	62	29	25	86.20

ตาราง 5 (ต่อ)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะ/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่				
คณะกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม	36	5	5	100.00
คณะกรรมการแพทย์แผนไทย	30	4	4	100.00
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	205	29	18	62.06
คณะทันตแพทยศาสตร์	307	44	30	68.18
คณะเทคนิคการแพทย์	18	3	3	100.00
คณะนิติศาสตร์	19	3	3	100.00
คณะพยาบาลศาสตร์	155	22	17	77.27
คณะแพทยศาสตร์	2,314	324	248	76.54
คณะเภสัชศาสตร์	105	15	10	66.66
คณะวิทยาการจัดการ	60	9	8	88.88
คณะวิทยาศาสตร์	204	29	18	62.06
คณะวิศวกรรมศาสตร์	211	30	22	73.33
คณะศิลปศาสตร์	37	5	3	60.00
คณะเศรษฐศาสตร์	22	3	3	100.00
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	58	8	6	75.00
โครงการตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	14	2	2	100.00
วิทยาลัยนานาชาติ	12	2	2	100.00
ศูนย์คอมพิวเตอร์	108	15	10	66.66
ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์	48	6	4	66.66
ศูนย์ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม	12	2	2	100.00
สถานีวิทยุกระจายเสียง มอ.	14	2	2	100.00
สถาบันการจัดการระบบสุขภาพ	11	2	2	100.00
ภาคใต้ (สจรส.ม.อ.)				
สถาบันทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง	7	2	2	100.00
สถาบันสันติศึกษา	6	4	4	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะ/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (ต่อ)				
สถาบันฮาลาล	15	3	3	100.00
สำนักทรัพยากรการเรียนรู้	69	10	7	70.00
ศูนย์ห้องสมุดและสารสนเทศ				
สำนักงานวิจัยและพัฒนา	40	5	4	80.00
สำนักงานอธิการบดี				
กองกลาง	36	5	5	100.00
กองคลัง	7	2	2	100.00
กองการเจ้าหน้าที่	38	5	5	100.00
กองกิจการนักศึกษา	68	10	6	60.00
กองอาคารสถานที่	41	5	4	80.00
กองแผนงาน	26	4	4	100.00
กองบริการการศึกษา	27	4	4	100.00
กองทะเบียนและประมวลผล	33	5	4	80.00
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี				
คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ อุตสาหกรรม	18	9	7	77.77
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ	12	6	6	100.00
วิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี	11	6	5	83.33
สำนักงานอธิการบดี				
กองการบริหารและการพัฒนา ยุทธศาสตร์	61	32	26	81.25
กองวิชาการและการพัฒนานักศึกษา	27	14	13	92.85
ศูนย์สนเทศและการเรียนรู้	16	9	8	88.88
ศูนย์ปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ และเครื่องมือกลาง	18	9	9	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะ/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต				
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว	22	11	11	100.00
คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	24	11	11	100.00
คณะวิทยาศาสตร์ศึกษา	10	4	4	100.00
คณะวิศวกรรม	8	4	4	100.00
วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต	8	4	4	100.00
ศูนย์การเรียนรู้	18	9	8	100.00
ศูนย์กิจการนานาชาติ	8	4	4	100.00
สำนักงานอธิการบดี				
กองกลาง	92	44	38	86.36
กองวิชาการ	19	9	9	100.00
กองกิจการนักศึกษา	11	5	5	100.00
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตตรัง				
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ	10	7	6	85.71
คณะสถาปัตยกรรม	6	4	4	100.00
วิทยาลัยนวัตกรรมการแสดงและ การจัดการ	5	3	3	100.00
สำนักงานอธิการบดี				
ฝ่ายนโยบายและระบบบริหาร	11	8	7	87.50
ฝ่ายสารสนเทศและทรัพยากร การเรียนรู้	17	12	11	91.66
ฝ่ายวิจัยและวิชาการ	9	6	6	100.00
ฝ่ายพัฒนานักศึกษาและวัฒนธรรม	9	6	6	100.00
ฝ่ายคลัง	10	7	6	85.71
ฝ่ายอาคารสถานที่	22	15	14	93.33
ฝ่ายศูนย์กีฬา	3	2	2	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เกิดความเหมาะสมตามกระบวนการวิจัย ได้ดังนี้

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือในการศึกษาเชิงเปรียบเทียบถึงความแตกต่าง ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 และเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3 ได้แก่ เครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิต นำมารวมใช้ในการศึกษาการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาและตรวจสอบความตรง โมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเครื่องมือในกระบวนการนี้เป็นแบบสอบถามวัดความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน ใน 8 มิติ ประกอบด้วย มิติความพึงพอใจในชีวิต มิติความพึงพอใจในงาน มิติความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก มิติความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกลึกซึ้งทางลบ มิติสภาพแวดล้อมในงาน มิติคุณลักษณะของงาน มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดความสุขของ Diener (2003) และพัฒนาจากงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ให้บริบทของข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน โดยโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 46 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่าตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์กระบวนการแปลความหมายและการตัดสินคะแนนทำได้ โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแบบสอบถามที่ตรงกับระดับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในการให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่า ขึ้นอยู่กับลักษณะข้อคำถาม ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด	5	1
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมาก	4	2
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง	3	3
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานระดับน้อย	2	4
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด	1	5

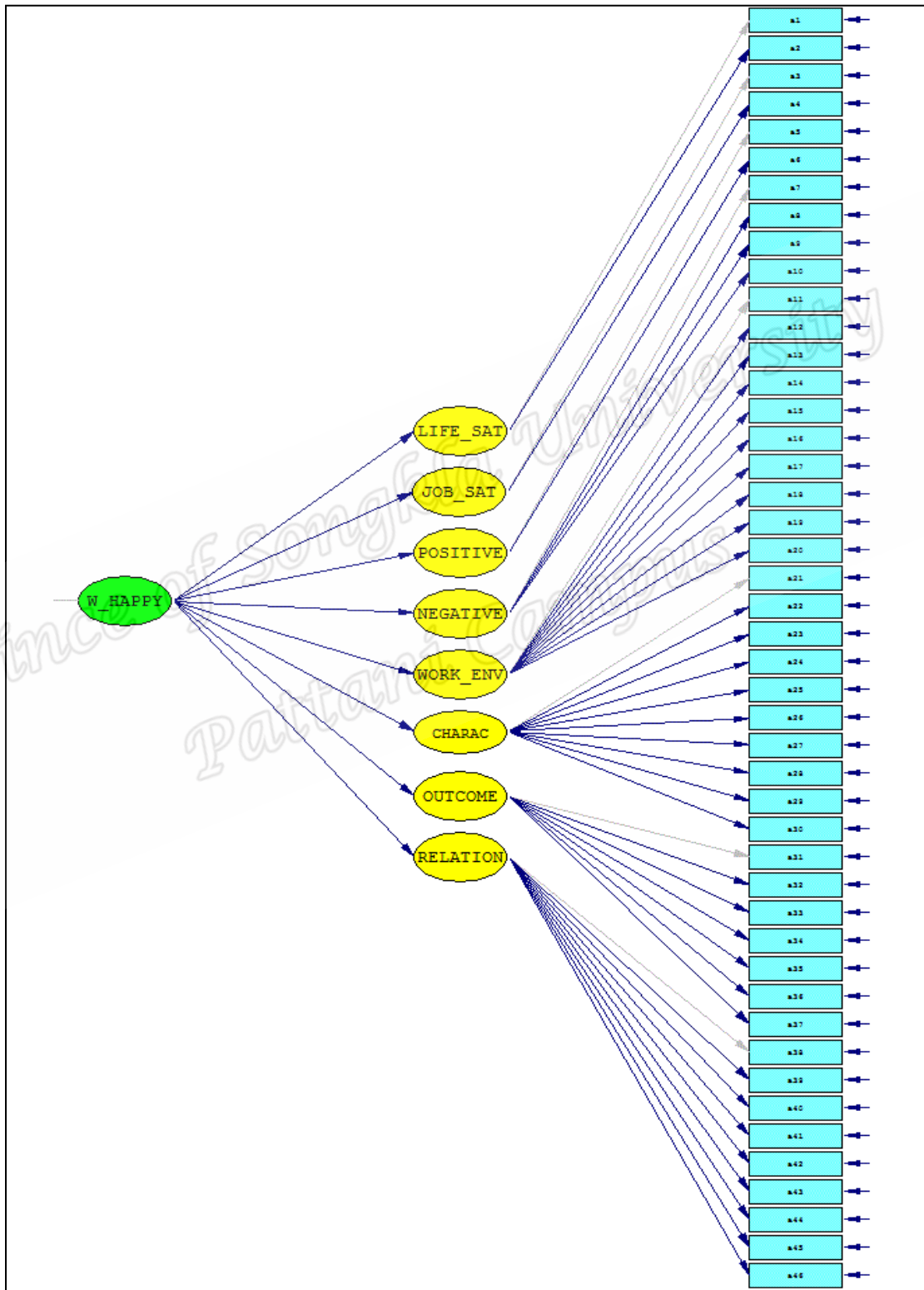
สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณจาก ความกว้างของ
อันตรภาคชั้น ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับเกณฑ์คะแนน} &= \text{พิสัย/ชั้น} \\
 &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ} \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ช่วงระดับคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด
ช่วงระดับคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานระดับน้อย
ช่วงระดับคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง
ช่วงระดับคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับสูง
ช่วงระดับคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในระดับ สูงที่สุด

ภาพประกอบ 8 โมเดลในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุข
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3 ที่ใช้เพื่อการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) ซึ่งเครื่องมือในกระบวนการนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2 แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานเข้ามาศึกษาร่วมด้วย และพัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติม คือแบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัวและแบบสอบถามความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง ระดับไตรภาค)

แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในครอบครัวใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทของครอบครัว มิติการสื่อสารในครอบครัว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษานิยามความพึงพอใจในครอบครัวตามแนวคิดของ Olson, 2000) และแนวคิดสัมพันธภาพในครอบครัวไทยของ จิราพร ชมพิกุล และคณะ (2552) ให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัวจะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่าตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์กระบวนการแปลความหมายและการตัดสินใจคะแนนทำได้โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแบบสอบถามที่ตรงกับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในการให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าขึ้นอยู่กับลักษณะข้อคำถาม ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าระดับความพึงพอใจในครอบครัว

ระดับความพึงพอใจในครอบครัว	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับมากที่สุด	5	1
บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับมาก	4	2
บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับปานกลาง	3	3
บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวระดับน้อย	2	4
บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวระดับน้อยที่สุด	1	5

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณจากความกว้างของ
 อันตรภาคชั้น ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับเกณฑ์คะแนน} &= \text{พิสัย/ชั้น} \\
 &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ} \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ช่วงระดับคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวระดับน้อยที่สุด
ช่วงระดับคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวระดับน้อย
ช่วงระดับคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับปานกลาง
ช่วงระดับคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับสูง
ช่วงระดับคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับสูงสุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวการศึกษา “จิตลักษณะพอเพียงระดับไตรภาค (ชุด 2)” มาใช้ในการศึกษาความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ผู้อำนวยการ โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในการใช้แบบสอบถามจิตพอเพียงระดับไตรภาค ซึ่งในการศึกษา จิตลักษณะพอเพียงระดับไตรภาค (ชุด 2) จะศึกษาใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติความมีเหตุผล มิติการมีภูมิคุ้มกันตน มิติการรับรู้คุณค่าชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามแบบสอบถามความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จะมีกระบวนการแปลความหมายและการตัดสินคะแนนทำได้โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในการให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าขึ้นอยู่กับลักษณะข้อคำถาม ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

ระดับความรู้สึก	ระดับเกณฑ์คะแนน	
	ความรู้สึกทางบวก	ความรู้สึกทางลบ
บุคลากรมีความรู้สึกจริงที่สุด	6	1
บุคลากรมีความรู้สึกจริงในระดับปานกลาง	5	2
บุคลากรมีความรู้สึกจริงในระดับเล็กน้อย	4	3
บุคลากรมีความรู้สึกไม่จริงในระดับเล็กน้อย	3	4
บุคลากรมีความรู้สึกไม่จริงในระดับปานกลาง	2	5
บุคลากรมีความรู้สึกไม่จริงเลย	1	6

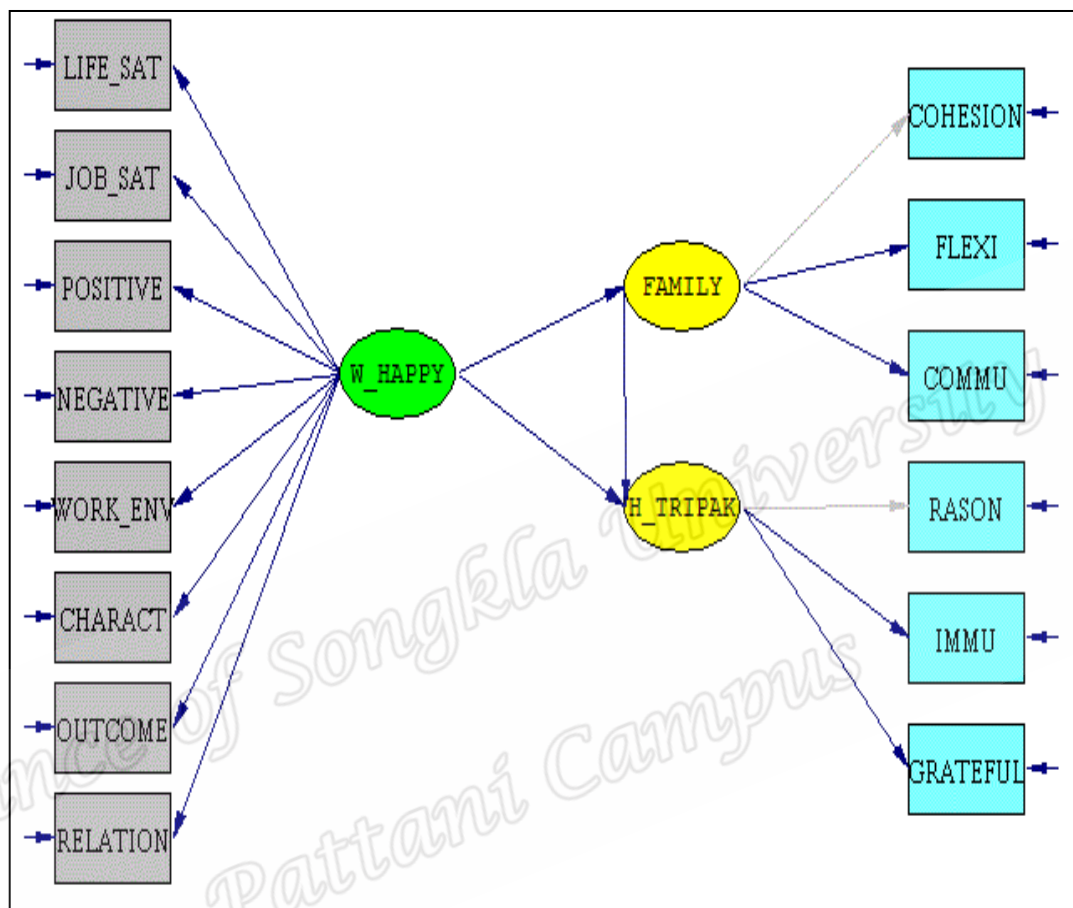
สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรคำนวณจากความกว้างของ
อันตรภาคชั้น ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับเกณฑ์คะแนน} &= \text{พิสัย/ชั้น} \\
 &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ} \\
 &= (6-1)/5 = 1
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ช่วงระดับคะแนน 1.00 - 2.00	หมายถึง	บุคลากรรู้สึกถึงความมีเหตุผล/การมีภูมิคุ้มกันตน/ การรับรู้คุณความดี ในระดับน้อยที่สุด
ช่วงระดับคะแนน 2.01 - 3.00	หมายถึง	บุคลากรรู้สึกถึงความมีเหตุผล/การมีภูมิคุ้มกันตน/ การรับรู้คุณความดี ในระดับน้อย
ช่วงระดับคะแนน 3.01- 4.00	หมายถึง	บุคลากรรู้สึกถึงความมีเหตุผล/การมีภูมิคุ้มกันตน/ การรับรู้คุณความดี ในระดับปานกลาง
ช่วงระดับคะแนน 4.01 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรรู้สึกถึงความมีเหตุผล/การมีภูมิคุ้มกันตน/ การรับรู้คุณความดี ในระดับสูง
ช่วงระดับคะแนน 5.01 - 6.00	หมายถึง	บุคลากรรู้สึกถึงความมีเหตุผล/การมีภูมิคุ้มกันตน/ การรับรู้คุณความดี ในระดับสูงที่สุด

ภาพประกอบ 9 โมเดลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีลำดับขั้นตอน คือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิตตามแนวคิดจิตลักษณะพอเพียง ซึ่งผู้วิจัยได้ได้พัฒนาแบบสอบถามและปรับข้อความคำถามให้สอดคล้องเหมาะสมกับการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตาราง 9 โครงสร้างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	- มิติความพึงพอใจในชีวิต	2	1-2
	- มิติความพึงพอใจในงาน	2	3-4
	- มิติความรู้สึทางบวก	2	5-6
	- มิติความอดทนต่อ	4	7-10
	สถานการณ์ความรู้สึทางลบ		
	- มิติสภาพแวดล้อมในงาน	10	11-20
	- มิติคุณลักษณะงาน	9	21-30
	- มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	8	31-37
	- มิติความสัมพันธ์ระหว่าง	9	38-46
	บุคคล		
ความพึงพอใจใน ครอบครัว	- มิติความเป็นหนึ่งเดียวกันใน ครอบครัว	7	1-7
	- มิติความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนของครอบครัว	4	8-11
	- มิติการสื่อสารในครอบครัว	3	12-14
ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	- มิติความมีเหตุผล	15	1-15
	- มิติการมีภูมิคุ้มกันตน	7	16-22
	- มิติการรับรู้คุณค่าความดี	18	23-40

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยทั้งการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ คือ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยหาความสัมพันธ์สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์ โดยใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence: IOC ตลอดจนให้ความชัดเจนของภาษา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีหลักเกณฑ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาอย่างมีระบบโดยมีลักษณะการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

+1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม

-1 คะแนน เมื่อข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ความตรงของเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม ซึ่งมีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวสี, 2552) ผลการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ยกเว้นคำถามแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน มีดัชนีความรู้สึทางบวก จำนวน 1 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.66

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 100 คน โดยไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคจริง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของครอนบร็ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ จะต้องมีความน่าเชื่อถือได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง

(ธานี น ศิลป์จารุ, 2552) จากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .73 - .94 ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ฉบับ/รายด้าน	ข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความสุขในการปฏิบัติงาน	1-46	46	.94
- มิติความพึงพอใจในชีวิต	1-2	2	.70
- มิติความพึงพอใจในงาน	3-4	2	.69
- มิติความรู้สึทางบวก	5-6	2	.74
- มิติความอดทนต่อสถานการณ์	7-10	4	.86
ความรู้สึทางลบ			
- มิติสภาพแวดล้อมในงาน	11-20	10	.83
- มิติคุณลักษณะงาน	21-30	10	.86
- มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	31-37	7	.83
- มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	38-46	9	.89
ความพึงพอใจในครอบครัว	1-14	14	.84
- มิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว	1-7	7	.86
- มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว	8-11	4	.70
- มิติการสื่อสารในครอบครัว	12-14	3	.70
ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	1-40	40	.73
- มิติความมีเหตุผล	1-15	15	.72
- มิติการมีภูมิคุ้มกันตน	16-22	7	.70
- มิติการรับรู้คุณความดี	23-40	18	.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งออกโดยภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลภายในหน่วยงาน/คณะ ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต
2. ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์หน่วยงาน/คณะ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแก่บุคลากรพร้อมทั้งประสานกำหนดวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยประมาณการเวลาในการเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ตัวแปร รวมทั้งตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย (การวิจัยระยะที่ 1) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : Anova) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบ Scheffe' method
2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (การวิจัยระยะที่ 2 และการวิจัยในระยะที่ 3) โดยการวิเคราะห์สถิติขั้นสูง เป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยตาม

สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบค่าอิทธิพลจากตัวแปรแทรกซ้อนภายในว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรแทรกซ้อนภายนอกหรือไม่ เป็นการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลเครื่องมือวัด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Mayer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ตัวแปรสังเกตได้ และนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลเครื่องมือวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งตัวแปรแฝงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุต่อไป

2.2 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพล (Path Coefficient) ซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ดังที่ สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ (2554) กล่าวว่าเมื่อมีรูปแบบแสดงอิทธิพลทางทฤษฎีแล้ว ผู้วิจัยสามารถแยกค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบออกเป็นผลรวมของค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวในรูปแบบมีค่าเท่ากับผลบวกของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship) อิทธิพลร่วม (Joint Effect) อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยจะสามารถประมาณค่าอิทธิพลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอยตามสมการโครงสร้างโมเดล แล้วนำค่าอิทธิพลนั้นมาประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม ส่วนอิทธิพลร่วมและอิทธิพลเทียมหาได้จากการหาผลคูณของอิทธิพลทางตรงตามลูกศรในโมเดล แต่ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุนั้นเพียงแต่ประมาณค่าสหสัมพันธ์จากอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่านั้น ไม่รวมความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วม เพราะถ้าโมเดลแดงอิทธิพลที่มีความตรงและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจริง ค่าความสัมพันธ์เทียมและค่าอิทธิพลร่วมจะเป็นศูนย์ (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2554) ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์สามารถประมาณค่าจากผลบวกของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเพียงสองส่วนเท่านั้น

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมนั้น หากกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พิจารณาจากค่าสถิติ t ที่คำนวณจากผลลัพธ์ในโปรแกรมวิเคราะห์การสถิติขั้นสูงหากพบว่าค่า t มากกว่า 1.965 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 การตรวจสอบความตรงของโมเดล ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงจะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว รายงานค่าดัชนีต่างๆในการรายงานผลการวิเคราะห์ (Print Out) ค่าดัชนีเหล่านี้จะแสดงค่าโมเดลในภาพรวมแล้วโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของโมเดลมีหลายตัว ได้แก่

2.3.1 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้ง ตัวแปรสังเกตได้ X และ Y)

2.3.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้ว ปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

2.3.3 การตรวจสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Measurement) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของเมทริกซ์ และถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันหมายความว่า รูปแบบที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าแตกต่างกันมากอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อมูลไม่มีความกลมกลืน มีข้อผิดพลาดกับรูปแบบ ซึ่งต้องปรับแก้และดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ตั้งแต่ต้น โดยค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554) ได้แก่

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นกลางว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร มีค่าเท่ากัน หากผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบไม่มีความกลมกลืน จุดอ่อนของค่าไค-สแควร์ คือ ไม่มีอิสระจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ผลการทดสอบจะออกมามีนัยสำคัญทางสถิติได้ง่าย และถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไป (น้อยกว่า 100 หน่วย) จะมีค่าสูงไปหรือได้ค่าที่มีความน่าเชื่อถือน้อยลง

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่กลมกลืนของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร รูปแบบที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีควรมีค่า RMSEA เข้าใกล้ศูนย์ โดยถ้ามีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง .06-.08 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีพอสมควร ถ้ามีอยู่ระหว่าง .08-.10 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนปานกลาง

3. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ค่าดัชนี RMR ยิ่งค่าเข้าใกล้ ศูนย์มากเพียงใด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากเพียงนั้น

4. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI (Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่ปรับแก้อิทธิพลของขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ดัชนี GFI เป็นฐานในการคำนวณ ค่าดัชนี AGFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่ามากกว่า .90 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ที่ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแก้ (Modification Indices) ที่จะบอกผู้วิจัยว่าควรลากเส้นทางอิทธิพลเพิ่มหรือตัดเส้นทางอิทธิพลออกในตัวแปรคู่ใดจึงจะทำให้รูปแบบมีความกลมกลืนดีขึ้น โดยผู้วิจัยจะตัดสินใจจากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยสนับสนุนเป็นหลัก จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ตาราง 11 ค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ในการพิจารณา
Chi-square / df	<2
Chi-square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	>.90
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	>.90
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	≤ .05
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	≤ .50

ที่มา: สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554: 29)

ภาพประกอบ 10 กระบวนการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษาประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าความต่ำสุด (Minimum) และค่าความสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้สร้างเมทริกสหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ดังตาราง 12

ตาราง 12 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	คะแนนสูงสุด
Min	คะแนนต่ำสุด
Ku	ค่าความโด่ง
Sk	ค่าความเบ้
ρ_c	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัด (Construct Reliability)
ρ_v	ค่าความแปรปรวนที่เฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
be	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
R ²	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	ชั้นแห่งความอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
RMR	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
TE	อิทธิพลโดยรวม
DE	อิทธิพลทางตรง
IE	อิทธิพลทางอ้อม

ตาราง 13 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	
W_HAPPY	ความสุขในการปฏิบัติงาน
FAMILY	ความพึงพอใจในครอบครัว
H_TRIPAK	ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)
ตัวแปรสังเกตได้	
LIFE_SAT	ความพึงพอใจในชีวิต
JOB_SAT	ความพึงพอใจในงาน
POSITIVE	ความรู้สึกลบ
NEGATIVE	ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ
WORK_ENV	สภาพแวดล้อมในงาน
CHARACT	คุณลักษณะของงาน
OUTCOME	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน
RELATION	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
COHESION	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน
FLEXI	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว
COMMU	การสื่อสารในครอบครัว
RASON	ความมีเหตุผล
IMMU	การมีภูมิคุ้มกันตน
GRATEFUL	การรับรู้คุณความดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรต่อเนื้องที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

1.1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรสายสนับสนุน 1,000 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจะแสดงรายละเอียด ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=1,000)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	281	28.10
	หญิง	719	71.90
อายุ	20-25 ปี	25	2.50
	26-30 ปี	144	14.40
	31-35 ปี	338	33.80
	36-40 ปี	245	24.50
	41-45 ปี	122	12.20
	46-50 ปี	49	4.90
	51 ปี ขึ้นไป	77	7.70

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=1,000)	ร้อยละ
ศาสนา		
พุทธ	839	83.90
อิสลาม	149	14.90
คริสต์	12	1.20
สถานภาพสมรส		
โสด	471	47.10
สมรส	504	50.40
หม้าย/หย่าร้าง	20	2.00
แยกกันอยู่	5	0.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	2.50
ระดับปริญญาตรี	700	70.00
ปริญญาโท	267	26.70
ปริญญาเอก	8	0.80
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	240	24.00
6-10 ปี	439	43.90
มากกว่า 10 ปี	321	32.10
รายได้ต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	12	1.20
10,001-15,000 บาท	58	5.80
15,001-20,000 บาท	410	41.00
20,001-25,000 บาท	262	26.20
25,001-30,000 บาท	138	13.80
30,001-35,000 บาท	56	5.60
35,001 บาท ขึ้นไป	64	6.40

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=1,000)	ร้อยละ
สถานภาพในการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	205	20.50
พนักงานราชการ	65	6.50
พนักงานมหาวิทยาลัย	450	45.00
ลูกจ้างประจำ	106	10.60
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	85	8.50
พนักงานเงินรายได้	89	8.90
สถานที่ในการปฏิบัติงาน		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	287	28.70
วิทยาเขตปัตตานี		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	476	47.60
วิทยาเขตหาดใหญ่		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	74	7.40
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	65	6.50
วิทยาเขตตรัง		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	98	9.80
วิทยาเขตภูเก็ต		

จากตาราง 14 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.90 เป็นเพศชาย ร้อยละ 28.10 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาช่วงอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50 นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.90 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 14.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.40 รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 47.10 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.00 อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 26.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 43.90 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.10 โดยสถานภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 45.00

และข้าราชการ ร้อยละ 20.50 ด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 47.60 รองลงมาปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 28.70

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในภาพรวมของตัวแปรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	แปลผล
ความสุขในการปฏิบัติงาน	3.70	.52	-.35	-.44	2.00-5.00	ระดับสูง
ความพึงพอใจในครอบครัว	4.35	.41	-.59	1.23	2.00-5.00	ระดับสูงที่สุด
ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	4.75	.33	-.36	.43	4.00-6.00	ระดับสูง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.70 มีความรู้สึกพึงพอใจในครอบครัวในระดับสูงที่สุด เท่ากับ 4.35 และมีความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 4.75

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .33 ถึง .52 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -.59 ถึง -.35 ซึ่งมีค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้าย หมายความว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ค่อนข้างตอบในลักษณะเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัว มีค่าความเบ้เท่ากับ -.59

แสดงว่าตัวแปรนี้กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับมิติที่มีค่าความเบ้มากที่สุดคือ ตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าความเบ้เท่ากับ -0.35

ผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าระหว่าง -0.44 ถึง 1.23 ซึ่งมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งส่วนใหญ่เป็นบวก) ทั้งนี้ ตัวแปรแฝงที่มีค่าความโด่งเกิน 1 ได้แก่ ความพึงพอใจในครอบครัว แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คະแนนต่ำสุด คະแนนสูงสุดโดยแยกวิเคราะห์ผลของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 16 - ตาราง 18

ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	แปลผล
มิติความพึงพอใจในชีวิต	3.67	.64	-.11	.59	1.00-5.00	ระดับสูง
มิติความพึงพอใจในงาน	3.89	.61	-.38	.42	2.00-5.00	ระดับสูง
มิติความรู้สึกทางบวก	3.84	.62	-.06	-.24	2.00-5.00	ระดับสูง
มิติความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ	3.29	1.10	-.25	-.72	1.00-5.00	ระดับปานกลาง
มิติสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.62	.65	-.07	-.46	2.00-5.00	ระดับสูง
มิติคุณลักษณะของงาน	3.87	.65	-.10	-.50	2.00-5.00	ระดับสูง
มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน	3.84	.69	-.19	-.74	2.00-5.00	ระดับสูง
มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	.63	-.67	.48	2.00-5.00	ระดับสูง

จากตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยสามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ในมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมา

คือมิติตามพึงพอใจในงาน และมิติตุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.87 ตามลำดับ ในขณะที่มิติตามอดทนต่อสถานการณ์ทางลบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.29

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .61 ถึง 1.10 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ มิติตามอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 แสดงว่าข้อมูลค่อนข้างมีการกระจายมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -.67 ถึง -.06 ซึ่งมีค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้ายหมายความว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ค่อนข้างตอบในลักษณะเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ โดยมีมิติตามค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ มิติตามสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าความเบ้เท่ากับ -.67 แสดงว่ามิตินี้กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับมิติตามค่าความเบ้มากที่สุด คือ มิติตามรู้สึกทางบวกมีค่าความเบ้เท่ากับ -.06

ผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าระหว่าง -.74 ถึง .59 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 1 โดยส่วนใหญ่ ค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าการกระจายของตัวแปรค่อนข้างมีการกระจายมาก

ตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐานความพึงพอใจในครอบครัวของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	แปลผล
มิติตามเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว	4.41	.43	-.47	.50	2.00-5.00	ระดับสูงที่สุด
มิติตามสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว	4.29	.46	-.64	1.18	2.00-5.00	ระดับสูงที่สุด
มิติตามสื่อสารในครอบครัว	4.38	.56	-.98	.65	2.00-5.00	ระดับสูงที่สุด

จากตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐานความพึงพอใจในครอบครัวของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงสุด โดยตัวแปรสังเกตได้ในมิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือมิติการสื่อสารในครอบครัว และมิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ 4.29 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .43 ถึง .56 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยสุด คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -.98 ถึง -.47 ซึ่งมีค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้าย ซึ่งโดยมิติที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ มิติการสื่อสารในครอบครัว มีค่าความเบ้เท่ากับ -.98 แสดงว่ามิตินี้กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับมิติที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ มิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวมีค่าความเบ้เท่ากับ -.47

ผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าความโด่งระหว่าง .50 ถึง 1.18 ซึ่งมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งเป็นบวก) ทั้งนี้ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งเกิน 1 ได้แก่ มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในครอบครัวอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	แปลผล
- มิติความมีเหตุผล	4.00	.51	-.10	-.13	3.00-6.00	ระดับสูง
- มิติการมีภูมิคุ้มกันตน	4.86	.56	-.49	-.05	3.00-6.00	ระดับสูง
- มิติการรับรู้คุณความดี	5.34	.39	-.57	.27	4.00-6.00	ระดับสูงสุด

จากตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยสามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ในมิติการรับรู้คุณความดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.34 รองลงมาคือ มิติการมีภูมิคุ้มกันตน และมิติความมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และ 4.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .39 ถึง .56 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ มิติการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยสุด คือ มิติการรับรู้คุณความดี มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -.57 ถึง -.10 ซึ่งมีค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้าย ซึ่งโดยมิติที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ มิติการรับรู้คุณความดี มีค่าความเบ้เท่ากับ -.57 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับมิติที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ มิติความมีเหตุผล มีค่าความเบ้เท่ากับ -.10

ผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าระหว่าง -.13 ถึง .27 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 1 โดยส่วนใหญ่ ค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าการกระจายของตัวแปรค่อนข้างมีการกระจายมาก

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในการวิจัย

ในการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ผลการวิเคราะห์จำแนกได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรแฝง	W_HAPPY	FAMILY	H_TRIPAK
W_HAPPY	1		
FAMILY	.130**	1	
H_TRIPAK	.050	.134**	1
Mean	3.70	4.35	4.75
S.D.	.52	.41	.33

**p<.01, *p < .05

จากตาราง 19 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงได้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ตัวแปรแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสุขในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในครอบครัว ($r = .130, p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสุขในชีวิตกับความพึงพอใจในครอบครัว ($r = .134, p < .01$) และมีจำนวน 1 คู่ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในชีวิตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .050$)

1.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในการวิจัย

ตาราง 20 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT	OUTCOME	RELATION	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
LIFE_SAT	1													
JOB_SAT	.637**	1												
POSITIVE	.511**	.658**	1											
NEGATIVE	.083**	.107**	.117**	1										
WORK_ENV	.499**	.593**	.601**	.220**	1									
CHARACT	.458**	.663**	.609**	.190**	.784**	1								
OUTCOME	.424**	.609**	.588**	.149**	.728**	.825**	1							
RELATION	.368**	.503**	.475**	.126**	.582**	.631**	.687**	1						
COHESION	.132**	.196**	.284**	-.060	.112**	.045	.153**	.136**	1					
FLEXI	.073*	.166**	.156**	.031	.129**	.083**	.113**	.082**	.724**	1				
COMMU	.095**	.081*	.047	.078*	.042	.071*	-.007*	.018	.461**	.728**	1			
RASON	.049	.004	.021	.010	-.028	-.011	.019	.024	.058	.053	.035	1		
IMMU	.033	.007	.038	.006	.030	.048	.046	.048	.080*	.085**	.100**	.172**	1	
GRATEFUL	.048	.057	.060	.011	.037	.060	.068*	.064*	.109**	.143**	.125**	.148**	.442**	1
Mean	3.67	3.89	3.84	3.29	3.62	3.87	3.84	4.05	4.41	4.29	4.38	4.00	4.86	5.34
S.D.	.64	.61	.62	1.10	.65	.65	.69	.63	.43	.46	.56	.51	.56	.39
ค่า KMO = 0.805 ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 6892.588, df = 91, p = 0.000														

จากตาราง 20 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 14 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 91 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประกอบด้วยจำนวน 52 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .082 ถึง .825 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ประกอบด้วยจำนวน 8 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ -.007 ถึง .081 และมีจำนวน 31 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 28 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .004 ถึง .060 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ -.007 ถึง -.060

เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 มิติ (LIFE_SAT, JOB_SAT, POSITIVE, NEGATIVE, WORK_ENV, CHARACT, OUTCOME และ RELATION) มีความสัมพันธ์ในช่วง .083 ถึง .825 มีคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติคุณลักษณะของงาน (CHARACT) และมิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .825, p < .01$)

ตัวแปรองค์ประกอบของความพึงพอใจในครอบครัว (COHESION, FLEXI, COMMU) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง -.007 ถึง .728 โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว (FLEXI) และมิติการสื่อสารในครอบครัว (COMMU) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .728, p < .01$)

ตัวแปรองค์ประกอบของความสุขในชีวิต (RASON, IMMU, GRATEFUL) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .007 ถึง .442 มีคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติการมีภูมิคุ้มกันตน (IMMU) และมิติการรับรู้คุณความดี (GRATEFUL) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .442, p < .01$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ดังตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน			Test of Homogeneity		ANOVA		การเปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene' test	P	F	P	
เพศ				.47	.49	.15	.69	
1. ชาย	281	3.77	.51					
2. หญิง	719	3.79	.54					
อายุ				2.139	.047	3.350	.030	
1. 20-25 ปี	25	3.59	.51					
2. 26-30 ปี	144	3.73	.55					
3. 31-35 ปี	338	3.80	.53					
4. 36-40 ปี	245	3.83	.53					
5. 41-45 ปี	122	3.68	.46					
6. 46-50 ปี	49	3.60	.58					
7. 51 ปี ขึ้นไป	77	3.66	.54					
ศาสนา				9.334	.000	5.960	.003**	1 > 2 ^s
1. พุทธ	839	3.80	.51					
2. อิสลาม	149	3.68	.60					
3. คริสต์	12	3.46	.69					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene' test	P	F	P	
สถานภาพการสมรส				.952	.415	2.641	.048	
1. โสด	471	3.77	.53					
2. สมรส	504	3.79	.53					
3. หม้าย/อย่าร้าง	20	3.80	.59					
4. แยกกันอยู่	5	3.14	.79					
ระดับการศึกษา				2.970	.031	2.750	.042	
1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	3.92	.37					
2. ระดับปริญญาตรี	700	3.80	.52					
3. ระดับปริญญาโท	267	3.72	.56					
4. ระดับปริญญาเอก	8	3.50	.43					
ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน				2.988	.051	3.206	.041	
1. น้อยกว่า 5 ปี	240	3.73	.57					
2. 6-10 ปี	439	3.83	.51					
3. มากกว่า 10 ปี	321	3.76	.52					
รายได้ต่อเดือน				3.177	.004	5.150	.000**	6 > 5 ^s
1. 5,000-10,000 บาท	12	3.63	.47					
2. 10,001-15,000 บาท	58	3.63	.63					3 > 5 ^s
3. 15,001-20,000 บาท	410	3.82	.51					4 > 5 ^s
4. 20,001-25,000 บาท	262	3.81	.51					
5. 25,001-30,000 บาท	138	3.60	.57					
6. 30,001-35,000 บาท	56	3.92	.47					
7. 35,001 บาท ขึ้นไป	64	3.88	.48					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Leven e'test	P	F	P	
สถานภาพในการปฏิบัติงาน				1.684	.136	2.536	.027	
1. ข้าราชการ	205	3.74	.55					
2. พนักงานราชการ	65	3.80	.50					
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	450	3.82	.52					
4. ลูกจ้างประจำ	106	3.75	.49					
5. พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน รายได้	85	3.89	.49					
6. พนักงานเงินรายได้	89	3.64	.58					
สถานที่ในการปฏิบัติงาน				19.828	.000	9.431	.000**	3 > 1 ^s
1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	287	3.65	.60					4 > 1 ^s 2 > 1 ^s
2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	476	3.80	.48					
3. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	74	4.00	.39					
4. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง	65	3.94	.39					
5. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต	98	3.79	.61					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ศาสนา รายได้ต่อเดือน สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป เนื่องจากผลการวิเคราะห์เอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity) พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่นับถือศาสนาพุทธ มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่นับถือศาสนาอิสลาม

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 30,001-35,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 20,001-25,000 มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีมีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตหาดใหญ่ มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตตรัง มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี

2.1.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ดังตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามตัวแปรปัจจัย
ส่วนบุคคล

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ในครอบครัว			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Leven e'test	P	F	P	
เพศ				.548	.459	.259	.611	
1. ชาย	281	4.34	.39					
2. หญิง	719	4.35	.42					
อายุ				.995	.428	.084	.998	
1. 20-25 ปี	25	4.38	.35					
2. 26-30 ปี	144	4.34	.37					
3. 31-35 ปี	338	4.35	.43					
4. 36-40 ปี	245	4.35	.45					
5. 41-45 ปี	122	4.35	.39					
6. 46-50 ปี	49	4.34	.38					
7. 51 ปี ขึ้นไป	77	4.33	.38					
ศาสนา				.353	.703	3.216	.041	
1. พุทธ	839	4.34	.41					
2. อิสลาม	149	4.39	.39					
3. คริสต์	12	4.09	.57					
สถานภาพการสมรส				.305	.822	.539	.656	
1. โสด	471	4.34	.42					
2. สมรส	504	4.36	.41					
3. หม้าย/อย่าร้าง	20	4.27	.35					
4. แยกกันอยู่	5	4.23	.46					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ในครอบครัว			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene 'test	P	F	P	
ระดับการศึกษา				.866	.458	.846	.469	
1. ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	25	4.36	.39					
2. ระดับปริญญาตรี	700	4.35	.41					
3. ระดับปริญญาโท	267	4.35	.43					
4. ระดับปริญญาเอก	8	4.12	.29					
ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน				1.846	.158	.772	.462	
1. น้อยกว่า 5 ปี	240	4.34	.42					
2. 6-10 ปี	439	4.37	.42					
3. มากกว่า 10 ปี	321	4.33	.40					
รายได้ต่อเดือน				2.287	.034	.939	.466	
1. 5,000-10,000 บาท	12	4.30	.44					
2. 10,001-15,000 บาท	58	4.42	.35					
3. 15,001-20,000 บาท	410	4.36	.43					
4. 20,001-25,000 บาท	262	4.32	.42					
5. 25,001-30,000 บาท	138	4.33	.42					
6. 30,001-35,000 บาท	56	4.42	.34					
7. 35,001 บาท ขึ้นไป	64	4.31	.34					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ในครอบครัว			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Leven e'test	P	F	P	
สถานภาพในการปฏิบัติงาน				2.848	.015	.016	.991	
1. ข้าราชการ	205	4.35	.387					
2. พนักงานราชการ	65	4.35	.534					
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	450	4.35	.409					
4. ลูกจ้างประจำ	106	4.32	.376					
5. พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	85	4.34	.423					
6. พนักงานเงินรายได้	89	4.36	.478					
สถานที่ในการปฏิบัติงาน				.336	.854	3.404	.009**	1 > 4 ^s 2 > 4 ^s
1.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	287	4.38	.392					
2.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	476	4.35	.424					
3.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	74	4.37	.400					
4.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง	65	4.17	.430					
5.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต	98	4.35	.436					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป และเนื่องจากผลการวิเคราะห์เอกพันธ์

ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity) พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานีมีความพึงพอใจในครอบครัวสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตตรัง และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตหาดใหญ่มีความพึงพอใจในครอบครัวสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตตรัง

2.1.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene' test	P	F	P	
เพศ				.641	.424	.469	.493	
1. ชาย	281	4.76	.32					
2. หญิง	719	4.74	.33					
อายุ				1.440	.196	.217	.971	
1. 20-25 ปี	25	4.71	.42					
2. 26-30 ปี	144	4.76	.29					
3. 31-35 ปี	338	4.74	.33					
4. 36-40 ปี	245	4.74	.34					
5. 41-45 ปี	122	4.76	.32					
6. 46-50 ปี	49	4.77	.40					
7. 51 ปี ขึ้นไป	77	4.77	.30					

**p<.01, *p < .05, ^s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene' test	P	F	P	
ศาสนา				1.669	.189	1.606	.201	
1. พุทธ	839	4.76	.34					
2. อิสลาม	149	4.70	.28					
3. คริสต์	12	4.77	.37					
สถานภาพการสมรส				.496	.685	.781	.505	
1. โสด	471	4.74	.32					
2. สมรส	504	4.76	.33					
3. หม้าย/อยู่ร้าง	20	4.66	.35					
4. แยกกันอยู่	5	4.82	.27					
ระดับการศึกษา				1.045	.372	.943	.419	
1. ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	25	4.77	.30					
2. ระดับปริญญาตรี	700	4.74	.34					
3. ระดับปริญญาโท	267	4.78	.30					
4. ระดับปริญญาเอก	8	4.77	.31					
ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน				.599	.550	2.689	.068	
1. น้อยกว่า 5 ปี	240	4.79	.32					
2. 6-10 ปี	439	4.73	.32					
3. มากกว่า 10 ปี	321	4.75	.34					

**p<.01, *p < .05, s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)			Test of Homogeneity		ANOVA		การ เปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Leven e'test	P	F	P	
รายได้ต่อเดือน				3.104	.005	.733	.623	
1. 5,000-10,000 บาท	12	4.77	.56					
2. 10,001-15,000 บาท	58	4.75	.29					
3. 15,001-20,000 บาท	410	4.76	.33					
4. 20,001-25,000 บาท	262	4.73	.32					
5. 25,001-30,000 บาท	138	4.75	.28					
6. 30,001-35,000 บาท	56	4.71	.36					
7. 35,001 บาท ขึ้นไป	64	4.80	.38					
สถานภาพในการปฏิบัติงาน				.237	.946	.151	.980	
1. ข้าราชการ	205	4.74	.34					
2. พนักงานราชการ	65	4.78	.32					
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	450	4.75	.32					
4. ลูกจ้างประจำ	106	4.75	.31					
5. พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน รายได้	85	4.75	.35					
6. พนักงานเงินรายได้	89	4.76	.35					
สถานที่ในการปฏิบัติงาน				3.119	.015	4.139	.002**	3 > 1 ^s 3 > 2 ^s
1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	287	4.72	.32					
2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	476	4.74	.33					
3. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	74	4.87	.30					
4. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง	65	4.72	.42					
5. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต	98	4.80	.27					

**p<.01, *p < .05, s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป และเนื่องจากผลการวิเคราะห์เอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity) พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีมีความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่

2.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 (การวิจัยระยะที่ 2) ซึ่งเป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรต่อเนื่อง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) คะแนนต่ำสุด (Minimum) และคะแนนสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 290 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจะแสดงรายละเอียด ดังตาราง 23

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=290)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	100	34.50
หญิง	190	65.50
อายุ		
20-25 ปี	30	10.30
26-30 ปี	79	27.20
31-35 ปี	68	23.40
36-40 ปี	27	9.30
41-45 ปี	20	6.90
46-50 ปี	29	10.00
51 ปี ขึ้นไป	37	12.80
ศาสนา		
พุทธ	230	79.30
อิสลาม	55	19.00
คริสต์	5	1.70
สถานภาพ		
โสด	112	38.60
สมรส	163	56.20
หม้าย/อย่าร้าง	13	4.50
แยกกันอยู่	2	0.70
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	9	3.10
ระดับปริญญาตรี	187	64.50
ปริญญาโท	88	30.30
ปริญญาเอก	6	2.10

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=290)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	82	28.30
6-10 ปี	113	39.00
มากกว่า 10 ปี	95	32.80
รายได้ต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	5	1.70
10,001-15,000 บาท	32	11.00
15,001-20,000 บาท	67	23.10
20,001-25,000 บาท	102	35.20
สถานภาพในการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	76	26.20
พนักงานราชการ	32	11.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	107	36.90
ลูกจ้างประจำ	16	5.50
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	19	6.60
พนักงานเงินรายได้	40	13.80
สถานที่ในการปฏิบัติงาน		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	58	20.00
วิทยาเขตปัตตานี		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	200	69.00
วิทยาเขตหาดใหญ่		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	12	4.10
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	15	5.20
วิทยาเขตตรัง		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	5	1.70
วิทยาเขตภูเก็ต		

จากตาราง 24 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.50 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.50 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40 นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.30 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 19.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.20 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 38.60 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ สำเร็จศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 39.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.80 โดยสถานภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 36.90 และข้าราชการ ร้อยละ 26.20 ในด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 69.00 รองลงมาปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 20.00

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด โดยแยกวิเคราะห์ผลของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	แปลผล
ความพึงพอใจในชีวิต	3.21	.63	-.53	.85	1.00-5.00	ระดับสูง
ความพึงพอใจในงาน	3.29	.49	-.09	-.27	1.67-5.00	ระดับสูง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.37	.49	.11	-1.24	2.00-5.00	ระดับสูง
ความอดทนต่อสถานการณ์	2.90	.78	-.57	-.23	1.00-5.00	ระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมในงาน	3.14	.45	.18	-.40	2.00-5.00	ระดับสูง
คุณลักษณะของงาน	3.24	.43	-.04	-.28	1.78-5.00	ระดับสูง
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน	3.25	.43	.10	-.79	2.20-5.00	ระดับสูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.21	.52	-.26	.31	1.43-5.00	ระดับสูง

จากตาราง 25 ค่าสถิติพื้นฐานความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยสามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ในมิติความรู้สึกทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือมิติความพึงพอใจในงาน และมิติผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ ในขณะที่มิติความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.90

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .43 ถึง .78 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยสุด คือ คุณลักษณะงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มบุคลากรที่ล้วนให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่และคาดหวังให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานของตน

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -.57 ถึง .18 ค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้าย ซึ่งโดยมิติที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ มิติความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าความเบ้เท่ากับ -.57 แสดงว่ามิตินี้กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับมิติที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ มิติสภาพแวดล้อมในงานมีค่าความเบ้เท่ากับ .18

ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าระหว่าง -1.24 ถึง .85 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่าน้อยกว่า 1 โดยส่วนใหญ่ค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าการกระจายของตัวแปรค่อนข้างมีการกระจายมาก

2.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตเป็นการศึกษาเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้ค่าสถิติในการทดสอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี KMO และค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งค่าดัชนี เป็นสถิติทดสอบเพื่อ

อธิบายว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานหรือไม่ใน ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นสถิติทดสอบที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์ กันหรือไม่ ถ้าหาก ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่างๆมี ความสัมพันธ์กันสามารถนำไปทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานได้ ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIV	WORK_ENV	CHARACT	OUTCOME	RELATION
LIFE_SAT	1							
JOB_SAT	.694**	1						
POSITIVE	.559**	.635**	1					
NEGATIVE	-.008	-.052	-.003	1				
WORK_ENV	.521**	.594**	.529**	-.105	1			
CHARACT	.514**	.637**	.549**	-.059	.790**	1		
OUTCOME	.561**	.633**	.515**	-.045	.716**	.767**	1	
RELATION	.439**	.555**	.502**	-.171**	.789**	.758**	.708**	1
Mean	3.21	3.29	3.37	2.90	3.14	3.24	3.25	3.21
S.D.	.63	.49	.49	.78	.45	.43	.43	.52

ค่า KMO = 0.89 ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1.463, df = 28, p = 0.000

**p<.01, *p < .05

จากตาราง 26 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดล เครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 8 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 28 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 21 คู่ และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 1 คู่ มีค่า ความสัมพันธ์ตั้งแต่ -.171 ถึง .790 และมีจำนวน 6 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ -.003 ถึง -.052

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ยกเว้นตัวแปรความอดทน

ต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติสภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) และมิติคุณลักษณะของงาน (CHARACT) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .790, p < .01$)

ค่าสถิติทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 ตัวแปร พบว่า ค่าดัชนี KMO มีค่าเท่ากับ 0.89 แสดงว่าข้อมูลอยู่ในระดับดีมาก มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า Bartlett's Test of Sphericity ที่แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 1.463, df = 28, p = 0.000$)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลได้

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรสังเกตได้ของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.98 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.70 ถึง 0.82 ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.73 ถึง 0.78 ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.73 ถึง 0.82 ด้านความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.64 ถึง 0.93 สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.52 ถึง 0.76 คุณลักษณะงาน (CHARAC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.62 ถึง 0.83 ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.56 ถึง 0.80 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.63 ถึง 0.81

ดังภาพประกอบ 11

ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัด เป็นการพิจารณาเชิงโครงสร้างของแบบวัดเป็นการพิจารณาค่าความคงเส้นคงวาในการวัด พบว่าค่าความเที่ยง (Construct Reliability : P_c) ขององค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) สภาพแวดล้อม

ในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71-0.91 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554) และมีค่าความแปรปรวนที่เฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted : ρ_v) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41- 0.65 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 ตัวแปรมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง แลอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้สูงสุดถึง 65% ดังตาราง 27

ตาราง 27 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรง ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R-Square (R ²)	ρ_c	ρ_v
	b	SE	t			
ความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT)	0.84	0.08	10.88**	0.70	0.74	0.59
ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT)	0.78	0.08	10.31**	0.61	0.71	0.55
ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE)	0.68	0.07	10.15**	0.46	0.75	0.65
ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึก ทางลบ (NEGATIVE)	-0.14	0.06	-2.22*	0.02	0.88	0.65
สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV)	0.94	0.07	13.88**	0.89	0.87	0.41
คุณลักษณะงาน (CHARAC)	0.91	0.08	10.88**	0.83	0.90	0.48
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME)	0.91	0.10	9.46**	0.82	0.83	0.42
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION)	0.95	0.07	14.18**	0.90	0.91	0.54

Chi-Square goodness of fit = 407.70 df = 595 p = 1.000 $\chi^2/df = 0.68$
 RMSEA = 0.000 RMR = 0.037 GFI = 0.94 AGFI = 0.90

**p<.01, *p < .05

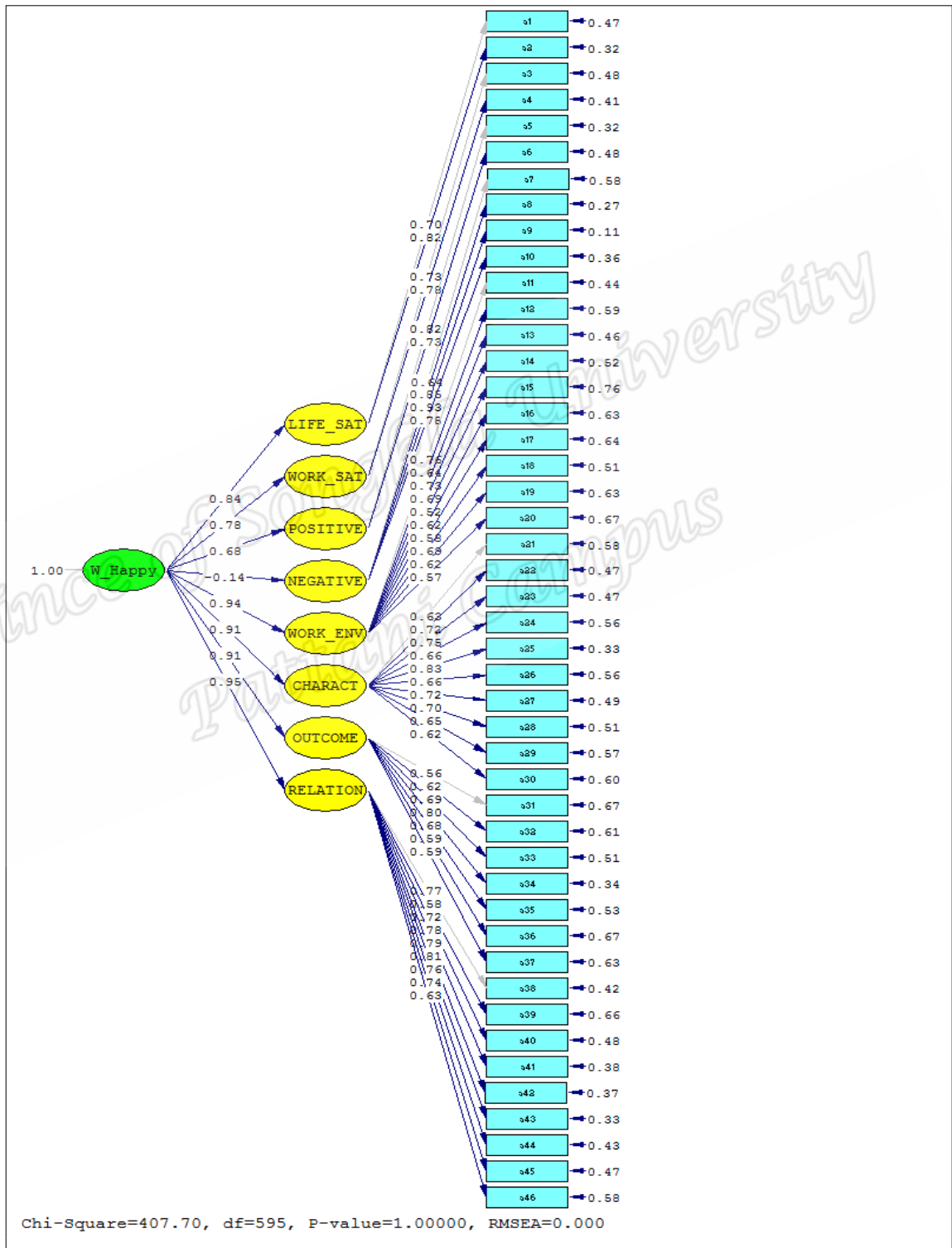
2.2.4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัด จำนวน 8 องค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) พึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) และความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แสดงว่าองค์ประกอบของตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานสามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้จริง ดังนั้น ตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานจึงมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับความสุขในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 95, 94, 91, 91, 84, 78, 68, และ 14 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุด ในขณะที่องค์ประกอบด้านความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบมีน้ำหนักความสำคัญต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2.4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 407.70$, $df = 595$, $P = 1.000$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.037 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 11

ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



2.3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

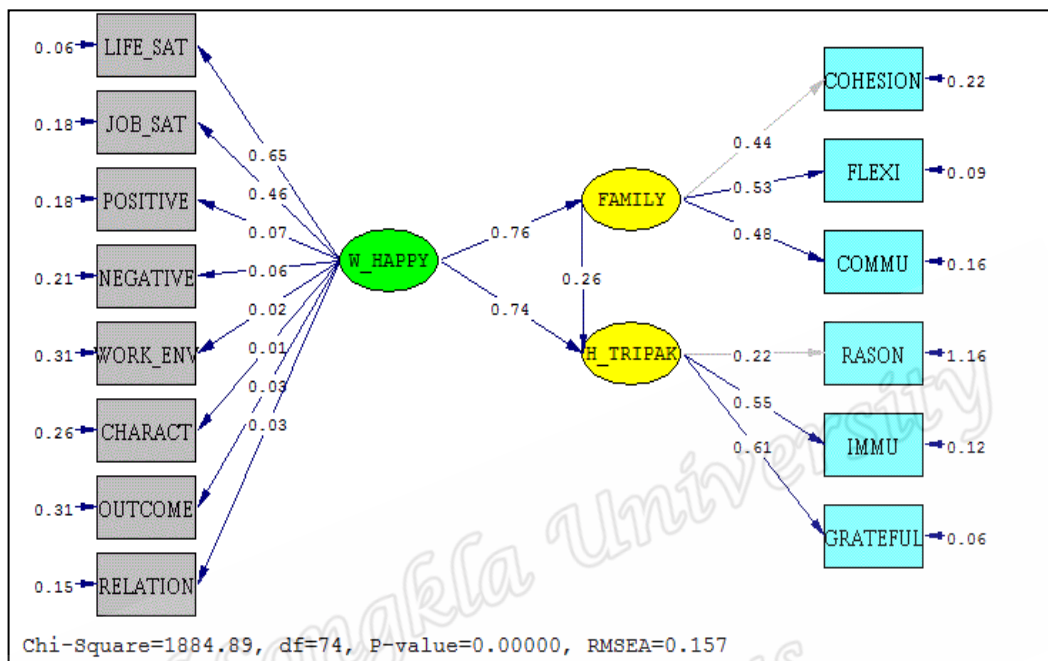
การวิเคราะห์ในส่วนนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (การวิจัยระยะที่ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการวิจัยได้ทำการทดสอบโมเดลสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีสมมติฐานการวิจัยว่า “ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัวและความสุขในชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในชีวิต และความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในชีวิตโดยส่งผ่านความพึงพอใจในครอบครัว”

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index :AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากพบว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจากดัชนีดัดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นองค์ประกอบในการปรับโมเดล

2.3.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 12

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



จากภาพประกอบ 12 เป็นภาพที่แสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัย ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

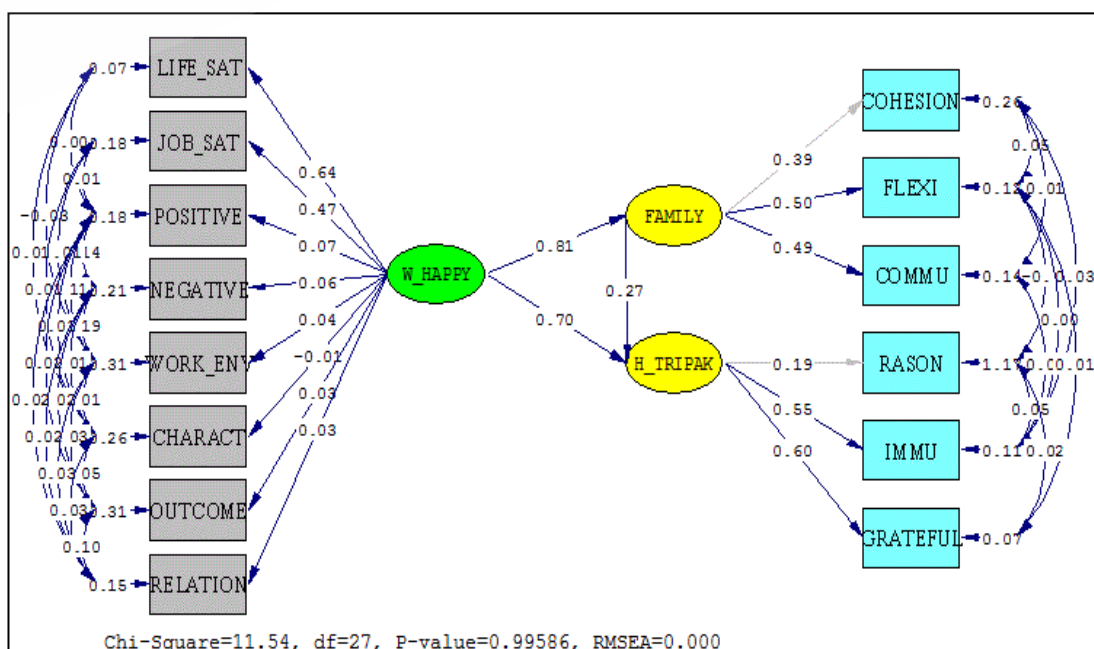
ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	1884.89/74 = 25.47	ไม่ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.157	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.031	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.79	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.70	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 28 พบว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1884.89 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 74 ค่าความน่าจะเป็น(p) เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.157 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.031 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.79 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.750 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องของโมเดล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับน้ำหนักพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจากดัชนีดีดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากนั้นปรับที่ละพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

2.3.2 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



จากผลการวิเคราะห์ปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในครั้งสุดท้าย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัย ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการปรับโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	11.54/27 = 0.42	ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.995	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.003	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.98	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า การปรับโมเดลครั้งสุดท้ายนั้นโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.54 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 27 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.995 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.003 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรมิติสภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) มิติคุณลักษณะงาน (CHARAC) มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่าตัวแปรแฝงความสุขในการปฏิบัติงานมีตัวแปรสังเกตได้ มิติความพึงพอใจในชีวิตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.92, p<.01$)

มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.85 ขณะที่ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในครอบครัวมีตัวแปรสังเกตได้ มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.83$, $p<.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.68 และตัวแปรแฝงความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) มีตัวแปรสังเกตได้ มิติการรับรู้คุณความดีมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.92$, $p<.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84 ดังตาราง 30

ตาราง 30 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ
ความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	B	SE	t
ความสุขในการปฏิบัติงาน (W_HAPPY)				
ความพอใจในชีวิต (LIFE_SAT)	0.64	0.92	0.02	34.97**
ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT)	0.47	0.74	0.02	26.27**
ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE)	0.07	0.16	0.02	4.07**
ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึก ทางลบ (NEGATIVE)	0.06	0.12	0.02	3.60**
สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV)	0.04	0.07	0.02	1.89*
คุณลักษณะงาน (CHARAC)	-0.01	-0.02	0.02	-0.47*
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME)	0.03	0.05	0.02	1.56*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION)	0.03	0.07	0.01	2.20*
ความพึงพอใจในครอบครัว (FAMILY)				
ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (COHESION)	0.39	0.60	-	-
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน บทบาทในครอบครัว (FLEXI)	0.50	0.83	0.03	18.25**
การสื่อสารในครอบครัว (COMMU)	0.49	0.79	0.03	16.66**
ความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK)				
ความมีเหตุผล (RASON)	0.19	0.18	-	-
การมีภูมิคุ้มกันตน (IMMU)	0.55	0.85	0.11	5.05**
การรับรู้คุณความดี (GRATEFUL)	0.60	0.92	0.12	5.01**

** $p<.01$, * $p < .05$

2.3.4 ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เป็นการแสดงผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		FAMILY			H_TRIPAK		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
W_HAPPY	b	0.81**	-	0.81**	0.70**	0.22**	0.92**
	SE	0.05		0.05	0.15	0.07	0.19
	t	15.39		15.39	4.63	3.32	4.96
FAMILY	b	-	-	-	0.27**	-	0.27**
	SE				0.08		0.08
	t				3.22		3.22
สมการโครงสร้างของตัวแปร (R-SQUARE)			0.65			0.88	
Chi-Square goodness of fit = 11.54 df = 27 p = 0.9958 $\chi^2/df = 0.42$							
RMSEA = 0.000 RMR = 0.003 GFI = 1.000 AGFI = 0.98							
เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง							
ตัวแปร	FAMILY	H_TRIPAK	W_HAPPY				
FAMILY	1.00						
H_TRIPAK	0.84	1.00					
W_HAPPY	0.81	0.92	1.00				

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, **p<.01, *p < .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.65 และ 0.88 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในชีวิตสูงสุด ได้ร้อยละ 88

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อ ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่าตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว มีค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลรวม 0.81 และมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) โดยมีอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.70 และค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.22 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความพึงพอใจในครอบครัวและความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ได้ร้อยละ 65 และ ร้อยละ 88 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัว พบว่า ความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.27

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวที่มีการยอมรับสมมติฐานทุกข้อจึงสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในครอบครัวส่งผลต่อการเกิดความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะการวิจัย และมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และการวิจัยระยะที่ 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประชากรในการศึกษาวิจัยทั้ง 3 ระยะการวิจัย คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง จำนวน 5,561 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 1,000 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกระบวนการวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 290 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างจำนวนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ ต่อจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง 20 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กล่าวคือแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 วิทยาเขต ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบค้ำึงถึงสัดส่วนของประชากร (Proportionate Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจับฉลากบุคลากรในสำนักงาน, หน่วยงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในแต่ละวิทยาเขตแบบไม่ใส่กลับคืน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง คือ ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) 1 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน (Work Happiness) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (Desirable Outcome) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship)

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) จำนวน 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Family Cohesion) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทในครอบครัว (Family Flexibility) และการสื่อสารในครอบครัว (Communication) และความสุขในชีวิต (Life Hapiness) ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความมีเหตุผล (Reasoning Ability) การมีภูมิคุ้มกัน (Psychological Immunity) การรับรู้คุณความดี (Grateful Attitude)

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นเครื่องมือในการศึกษาเชิงเปรียบเทียบถึงความแตกต่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 และเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3 ได้แก่ เครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิต นำมารวมใช้ในการศึกษาการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 คือแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 46 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 2 ข้อ มิติความพึงพอใจในงาน จำนวน 2 ข้อ มิติความรู้สึกทางบวกงาน จำนวน 2 ข้อ มิติความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ จำนวน 4 ข้อ มิติสภาพแวดล้อมในงาน จำนวน 10 ข้อ มิติคุณลักษณะของงาน จำนวน 9 ข้อ มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน จำนวน 8 ข้อ และมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 9 ข้อ

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3 เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) ซึ่งเครื่องมือในกระบวนการนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2 แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานเข้ามาศึกษาร่วมด้วย และพัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติม คือแบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็นมิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว จำนวน 7 ข้อ มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว จำนวน 4 ข้อ มิติการสื่อสารในครอบครัวจำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง ระดับไตรภาค) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อแบ่งออกเป็น มิติความมีเหตุผล จำนวน 15 ข้อ มิติการมีภูมิคุ้มกันตน จำนวน 7 ข้อ และมิติการรับรู้คุณความดีจำนวน 18 ข้อ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบItem-Objective Congruence: IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ มีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

(ค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5) โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 99 ข้อ มีข้อคำถามในมิติความรู้สึกทางบวก จำนวน 1 ข้อมี ค่า IOC เท่ากับ .66

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 100 คน โดยไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคสนาม จากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับของแต่ละตัวแปรแฝง มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .73-.94 ซึ่งถือว่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่า KMO (Kaiser-Mayer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบ Scheffe' method เพื่อศึกษาความแตกต่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานและศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่หนึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน และตอนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 1,000 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.90 เป็นเพศชาย ร้อยละ 28.10 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50 นั้บถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.90 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 14.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.40 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 47.10 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.00 อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 26.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 43.90 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.10 โดยสถานภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 45.00 และข้าราชการ ร้อยละ 20.50 ในด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 47.60 รองลงมาปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 28.70

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความรู้สึกถึงการมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับที่สูงที่สุด และมีความสุขในชีวิตในระดับสูง ยกเว้นตัวแปรการรับรู้คุณความดีที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด สำหรับการแจกแจงของข้อมูล พบว่ามีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.98 ถึง -0.06 ข้อมูลอยู่ในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ในตัวแปรแต่ละตัวนั้น บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ได้คะแนนค่อนข้างสูง ผลการพิจารณาค่าความโด่ง (Skewness) ของตัวแปร พบว่า มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.74 ถึง 1.18 ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลมาก

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในการวิจัย

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ตัวแปรแฝงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 2 คู่ และมีจำนวน 1 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .050 ถึง .134 โดยคู่ตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรแฝงความสุขในชีวิตกับความพึงพอใจในครอบครัว มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .134, p < .01$)

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 14 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 91 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 52 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยจำนวน 8 คู่ และมีจำนวน 31 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .004 ถึง .825 โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติคุณลักษณะงาน (CHARACT) และมิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มีความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .825, p \leq .01$) ขณะเดียวกันพบว่าค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6892.588 ($p = 0.000$) สามารถสรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .805 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปศึกษาเพื่อการวิจัยต่อไป

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย (การวิจัยระยะที่ 1) เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ศาสนา รายได้ต่อเดือน สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่นับถือศาสนาพุทธ มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่นับถือศาสนาอิสลาม

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

ผลการเปรียบเทียบรายด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตหาดใหญ่ และวิทยาเขตตรัง มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในครอบครัว

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ

บุคลการสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานีและวิทยาเขตหาดใหญ่ มีความพึงพอใจในครอบครัว สูงกว่าบุคลการสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตตรัง

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจในครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลการสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีมีความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) สูงกว่าบุคลการสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่

2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย (การวิจัยระยะที่ 2) เกี่ยวกับพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างของบุคลการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 290 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.50 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.50 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40 นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.30 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 19.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.20 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 38.60 ระดับการศึกษาของบุคลการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.50 อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 39.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.80 โดย

สถานภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 36.90 และข้าราชการ ร้อยละ 26.20 ในด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 69.00 รองลงมาปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 20.00

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีการแจกแจงของข้อมูลมีค่าความเบ้ (Skewness) ในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับผลการพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าการกระจายของตัวแปรค่อนข้างมีการกระจายมาก

2.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พบว่า ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยกเว้นตัวแปรความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบพบค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1.463, $df = 28$, $P = 0.000$, ค่า KMO = 0.89 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2.4.1 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักหองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักหองค์ประกอบตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.98 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยพบว่าค่าความเที่ยง (Construct Reliability : ρ_c) มีค่าอยู่

ระหว่าง 0.71-0.91 และมีค่าความแปรปรวนที่เฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted : ρ_v) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41- 0.65 ซึ่งสามารถอธิบายค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้สูงสุดถึง 65%

2.2.4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) ความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) และความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ

2.2.4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 407.70$, $df = 595$, $p = 1.000$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.037 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย (การวิจัยระยะที่ 3) เกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 11.54$ df = 27, p = 0.995) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่า 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่า 0.003 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 1.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.98 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรมิติสภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) มิติคุณลักษณะงาน (CHARAC) มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในในครอบครัวและความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ได้ร้อยละ 65 และร้อยละ 88 ตามลำดับ

2.3.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.3.4.1 อิทธิพลรวม

ผลการศึกษาอิทธิพลรวมความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน (W_HAPPY) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.92 (SE = 0.19, t = 4.96) และความพึงพอใจใน

ครอบครัว (FAMILY) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 (SE = 0.08, t = 3.22)

ผลการศึกษาอิทธิพลรวมความพึงพอใจในครอบครัว พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน (W_HAPPY) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในครอบครัว (FAMILY) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.81 (SE = 0.05, t = 15.39)

2.3.4.2 อิทธิพลทางตรง

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน (W_HAPPY) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.70 (SE = 0.15, t = 4.63) และความพึงพอใจในครอบครัว (FAMILY) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 (SE = 0.08, t = 3.22)

2.3.4.3 อิทธิพลทางอ้อม

ผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน (W_HAPPY) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในชีวิต จิตลักษณะพอเพียง (H_TRIPAK) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.22 (SE = 0.07, t = 3.32)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวที่มีการยอมรับสมมติฐานทุกข้อจึงสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในครอบครัวส่งผลต่อการเกิดความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การอภิปรายผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การอภิปรายผลปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ศาสนา รายได้ต่อเดือน และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แตกต่างกัน ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเป็นไปได้ว่าผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาพุทธมีจำนวนมากทำให้มีค่าเฉลี่ยที่ออกมานั้นสูงซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในอีกแง่มุมหนึ่งของทฤษฎีที่ศึกษามองว่า ศาสนา คือสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจมนุษย์ ทั้งนี้ความสอดคล้องของพระพุทธศาสนาและศาสนาอิสลาม ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือวิถีแห่งการสร้างคุณค่าความสุขแห่งชีวิต หลักธรรมคำสอนในพระธรรมปิฎกที่อธิบายถึงความสุขในพระพุทธศาสนาว่า ความสุข คือสุขที่เกิดจากโลกียสุขและสุขที่เกิดจากโลกุตระสุข (ป.อ.ปยุตโต, 2552 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2553) เป็นความสุขที่เกิดจากความมีสติ รู้เท่าทันความคิดของตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ความสุขที่เกิดจากการดำรงตนอยู่บนวิถีแห่งทางสายกลางสุขที่ไม่เกิดจากห่วงแห่งความยึดติด ในลาภยศ บรรดาศักดิ์ ทรัพย์สินเงินทอง หลักศรัทธาในศาสนาอิสลามในบุคลากรที่เป็นอิสลามนิกชนได้น้อมนำวิถีศรัทธาของศาสนามาประพฤติใช้ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสันติสุขในการดำรงตน เช่นเดียวกับความสุขในรูปแบบของเฮโดนิคส์ (Hedonic) หรือความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being: SWB) และความสุขในรูปแบบยูไดโมนิกส์ (Eudaimonic)

หรือสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being: PWB) ที่ให้ความสำคัญกับกับอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเป้าหมายในการใช้ชีวิต และคุณลักษณะทางจิตด้านบวกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เกิดการใช้ชีวิตให้เกิดผลในทางดีงาม (Actively Contributing) และเกิดความงอกงามในตน (Personal Growth)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพยายามจะสะท้อนว่าด้วยวิถีแห่งความศรัทธา นำมาซึ่งการน้อมนำในการปฏิบัติตามหลักศาสนา อาจส่งผลให้ศาสนวิถีในความเชื่อ การปฏิบัติมีความแตกต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายของทุกศาสนาย่อมมีความสอดคล้องกัน คือการสร้างวิถีแห่งความงอกงาม วิถีแห่งการดำรงสุขให้เหล่าพุทธศาสนิกชน อิสลามิกชน และคริสตจักรนิกรชน จึงอาจกล่าวได้ว่า การนับถือศาสนาที่แตกต่างกัน ไม่อาจส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติในระดับที่ต่างกันได้

1.1.2 การอภิปรายผลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากผลการวิเคราะห์บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,001-25,000 และ 30,001-35,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท ในทรรศนะของผู้ศึกษามองว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001-25,000 บาท จะเป็นระดับเงินเดือนของบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่หรือเป็นบุคลากรที่เริ่มทำงานสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับตนเอง สามารถจัดได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรใหม่ขององค์กร ที่มีสภาวะของการมีความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง เปิดใจเรียนรู้ในงาน เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เมื่อทำการเปรียบเทียบลักษณะของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จัดอยู่ในระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความสอดคล้องตามทฤษฎีของการเลือกอาชีพซูเปอร์ (Super's Theory of career development) ที่ว่าระยะของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งจะจัดอยู่ในช่วงของระยะการทดลองการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นฐานสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ และเป็นการสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิตทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกการมีความคิดริเริ่ม การมีความรู้สึกรักอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีพลังกายและพลังความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน นำไปสู่การมีความสุขในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 30,001-35,000 บาท เมื่อทำการเปรียบเทียบลักษณะของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า จัดอยู่ในระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เป็นช่วงที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ มีความมั่นคงใน

สายอาชีพมั่นคงในสายอาชีพที่เลือก เมื่อพิจารณาระดับเงินเดือน 25,001-30,000 บาท เมื่อทำการเปรียบเทียบลักษณะของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า จัดอยู่ในระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลานี้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งช่วงในระยะเวลานี้เป็นช่วงของการมีประสบการณ์ปฏิบัติงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความพึงพอใจระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับและปริมาณที่เหมาะสมของงาน พึงพอใจต่อสัมพันธภาพและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคคลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน แต่หากบุคคลไม่พึงพอใจในผลตอบแทน ไม่พึงพอใจในงานที่ทำย่อมส่งผลให้บุคลากรต้องดิ้นรนหางานใหม่เพื่อตอบสนองความพึงพอใจ ที่นำมาซึ่งการเกิดความสุขของตนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Hoppock's Composite Theory) ที่ว่าบุคคลย่อมต้องการเลือกอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดให้กับตนได้ ซึ่งการตอบสนองความต้องการ ย่อมเกิดจากปัจจัยผลตอบแทนรายได้ สวัสดิการ หากบุคคลได้รับการตอบสนองย่อมเกิดความพึงพอใจเกิดความสุขในการปฏิบัติงานแต่หากไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ หรือมีความรู้สึกว่าอัตราส่วนผลตอบแทนที่ควรจะได้รับไม่สมดุลกับความต้องการ บุคคลย่อมดิ้นรนในการหางานใหม่และหากเกิดวัฏจักรความไม่พึงพอใจในงานในการตอบสนองความต้องการของตน บุคคลก็ย่อมหาความสุขในการปฏิบัติงานไม่ได้ จากการศึกษา รายได้กับความสุขในทางเศรษฐศาสตร์ (Brooks 2008; Helliwell 2005; Layard 2005 อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์, 2553) พบว่าเงินหรือรายได้ทำให้มีความสุขจริง ถ้าบุคคลนั้นยังขาดแคลนปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต เมื่อมีเงินที่จะซื้อหาสิ่งจำเป็นเหล่านี้ได้ก็จะมีความสุข และถ้ามีเงินเพิ่มมากขึ้นก็จะมีสุขเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้ามีเงินหรือรายได้ถึงระดับหนึ่งแล้ว เงินหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นกลับไม่ได้ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากับรายได้ที่เพิ่มขึ้นแต่กลับเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลง ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่ากฎแห่งการลดลงของผลลัพธ์เพราะเงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนสิ่งของและบริการเท่านั้นแต่เพราะความเคยชินกับความสะดวกของการใช้เงิน จึงทำให้หลงไปว่าเงินคือสิ่งมีค่าทั้งๆที่ตัวเงินเองไม่มีค่าเลยการทำงานที่ตนเองชอบ (มีรายได้เป็นผลตอบแทน) ต่างหากที่ทำให้คนเรามีความสุข

จากการศึกษาสามารถสะท้อนได้ว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งจัดว่าเป็นบุคลากรที่ริเริ่ม มีความภาคภูมิใจในตนเองเกิดการตระหนักคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดี มีพลังกายพลังใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ที่มีความเชี่ยวชาญและยึดมั่นในสายงานย่อมส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ที่แสวงหาการตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงให้กับชีวิต

1.1.3 การอภิปรายผลปัจจัยส่วนบุคคลด้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในทรรศนะของผู้วิจัยมองว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รู้สึกถึงความหวาดระแวง การรับรู้ถึงสภาวะการณ์ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสูญเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่งการบั่นทอนความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ถึงระบบการบริการจัดการในการปฏิบัติงานของความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในวิทยาเขตปัตตานี ซึ่งจัดเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลาย มีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในทรรศนะของผู้วิจัยมองว่า สังคมพหุวัฒนธรรมย่อมเปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน มีทั้งด้านที่ส่งผลดี คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสังคมวัฒนธรรม และด้านที่แสดงถึงข้อจำกัดของความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น รูปแบบและวิธีการบริหารงานบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาของบุญรอด ศรีสมบัติ (2555) พบว่าการใช้นโยบายกลมกลืนในการจัดการบริหารองค์กรในสังคมพหุวัฒนธรรม (Assimilation) คือรูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของสังคม ภาษา ศาสนา และวิถีปฏิบัติในวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายจะนำมาซึ่งการเกิดความรู้สึกที่แปลกแยกของบุคคล (Alienation) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบของ Lunenberg and Orntein (1996) ที่พบว่าสังคม สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคล Abrams, Ando and Hinkle (1998) ได้มีการกล่าวถึงความรู้สึกของบุคคล ว่าหากตัวบุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม องค์กรจะสามารถเป็นตัวทำนายการเกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ตลอดทั้งการปฏิบัติงานร่วมกันในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ ด้วยเหตุนี้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีต้องมีการเสริมสร้างการปรับตัว ปรับใจ และการมีทัศนคติที่ดีต่อสภาวะการณ์แวดล้อมและการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในวิทยาเขตอื่นๆ

ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีและวิทยาเขตตรัง

1.2 การอภิปรายผลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แตกต่างกัน ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่ มีความพึงพอใจในครอบครัวสูงกว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเป็นไปได้ว่าผลการวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่ มีจำนวนมากทำให้มีค่าเฉลี่ยที่ออกมานั้นสูงซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ในอีกแง่มุมหนึ่งของทฤษฎีของผู้ศึกษามองว่าอาจจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อม โดยเฉพาะในกรณีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี เนื่องจาก ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 80 เป็นบุคลากรที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งปัจจัยนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสัมพันธ์ในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่บุคลากรมีความคุ้นชินในเชิงวิถีการดำรงชีวิต การได้อยู่ใกล้ชิดได้อยู่ร่วมกับครอบครัว และมีความสะดวกในวิถีเชิงปฏิบัติศาสนกิจทางศาสนาในครอบครัวร่วมกัน และอีกประการหนึ่งเมื่อศึกษาระบบโครงสร้างของครอบครัวจะสังเกตได้ว่าระบบโครงสร้างครอบครัวของชาวมุสลิม จะมีโครงสร้างครอบครัวเป็นครอบครัวใหญ่ ซึ่งมีญาติพี่น้องอยู่ร่วมกันในครอบครัว หรืออาศัยอยู่ในละแวกเดียวกัน จึงเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สถานที่ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรณุช อุดมสมฤดี (2550) ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากมาย เริ่มตั้งแต่ครอบครัวซึ่งเป็นกลุ่มแรก ที่เรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิก ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติอันเนื่องมาจากสมาชิกในครอบครัวอันได้แก่ พ่อ แม่ พี่น้อง ได้ให้ความรัก ความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม มีอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดร่วมกัน การเอาใจใส่เลี้ยงดูกัน นำมาซึ่งการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว เช่นเดียวกับผลการศึกษาเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัยหลังการสมรสจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตการสมรส ชีวิตครอบครัว และชีวิตของการทำงาน (Ross, 1994) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาเองการศรัทธาในอิสลามกับครอบครัวไทยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมชุมชน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน มีผลต่อการดำรงชีวิตครอบครัว (ภัคคินี แยกพงศ์, 2548) ซึ่งการศึกษาของ Diener (2003) ที่เสนอมุมมองว่าหากบุคคลสามารถสร้างดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตสมรส ชีวิตครอบครัวให้เกิดความสมดุลได้ บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจ และความสุขทั้งในเรื่องของการทำงานและครอบครัว ซึ่งในขณะเดียวกันบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีสถานที่ในการปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความเจริญความก้าวหน้า ทั้งทางด้านวิทยาการเชิงวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิต

อย่างครบครัน ซึ่งปัจจัยแวดล้อมส่วนนี้สามารถสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสะดวกสบาย จึงอาจนำมาซึ่งการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว และเมื่อพิจารณาถึงบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ยังคงมีสถานที่ในการปฏิบัติงานในบริบทแบบก้ำกึ่ง คือมีลักษณะของความเป็นสังคมเมืองและในขณะเดียวกันก็ยังมีความแอบแฝงเป็นสังคมชนบท ซึ่งปัจจัยแวดล้อมอาจส่งผลต่อการสนับสนุนคุณภาพชีวิตครอบครัวไม่เพียงพอจึงไม่อาจนำมาซึ่งความพึงพอใจในครอบครัวเท่าที่ควร

ทั้งนี้ผลการสรุปเรื่องความพึงพอใจในครอบครัว ผู้วิจัยไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าสถานที่ในการปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลถึงความแตกต่างต่อการเกิดความพึงพอใจในครอบครัว การศึกษาในกรณีนี้ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความครอบคลุมทั้งปัจจัยรูปแบบการดำรงชีวิตในครอบครัว ระบบโครงสร้างของครอบครัว และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว

1.3 การอภิปรายผลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) สูงกว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่ ในทรรศนะของผู้วิจัยมองว่า ส่วนหนึ่งพื้นที่บริบทของสถานที่ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการมีความสุขชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น สถานที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นสถานที่ที่มีความเป็นอัตลักษณ์ มีความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เมื่อบริบทพื้นที่ที่มีความเป็นสังคมพหุ ย่อมส่งผลต่อวิถีดำรงตนในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน มีวิถีความคิด วิถีปฏิบัติที่แตกต่างกัน แต่สิ่งหนึ่งที่สามารถหล่อหลอมให้บุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน นั่นคือ วิถีแห่งความศรัทธา วิถีแห่งความศรัทธาในการทำความดี วิถีแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล วิถีแห่งการน้อมนำหลักศาสนามาประพฤติปฏิบัติในการดำรงตน ดังคำกล่าวหลักศรัทธาในศาสนาอิสลาม หากมนุษย์ศรัทธาต่อการกำหนดของอัลลอฮ์แล้ว ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกสบายอกสบายใจต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้พบเจอในชีวิต ถึงแม้ว่าเป็นเรื่องราวที่บุคคลไม่พึงพอใจก็ตาม (อะมีน บิน อับดุลลอฮ์ อัช-ชะกอวีย์, 2011) เช่นเดียวกับ มุคิลิส บิน ยูซุฟ (2555) ที่เสนอว่าปัจจัยความสุขแห่งชีวิตย่อมเกิดจากความศรัทธา ความยึดมั่นต่ออัลลอฮ์ ซึ่งเพียงพอที่จะทำให้เกิดความอิมเอมใจและสมบูรณ์ทางความคิด เช่นเดียวกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ใช้พุทธศาสนิกชนดำรงตนอยู่บนทางสายกลาง ความมีสติ ความไม่ประมาท ผนวกกับบริบทของพื้นที่การปฏิบัติงานใน

วิทยาเขตปัตตานี ร่ายล้อมด้วยเหตุการณ์ความไม่สงบ จึงอาจทำให้บุคลากรต้องดำรงตนอยู่อย่างมีสติ ไม่ประมาท และมีภูมิคุ้มกันตนในการจัดการต่อสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ด้วยการเยียวยาจิตใจตนเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวิถีศรัทธาในศาสนา และวิถีแห่งการดำรงตนของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ว่าด้วยการมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าความดี เพียงแต่การสะท้อนมีวิถีคิดและวิถีปฏิบัติมีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งเป็นวิทยาเขตที่อยู่ในบริบทสภาพแวดล้อมที่มีความเจริญด้วยวิทยาการต่างๆ และการมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราบุคลากรในวิทยาเขตอื่น จึงมีความเป็นไปได้ว่าอัตราจำนวนบุคลากรนั้นส่งผลต่อวิถีแห่งการปฏิบัติงาน และวิถีดำรงชีวิต กล่าวคือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานมีอัตราจำนวนบุคลากรเยอะ ย่อมส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน เกิดความกดดันในการปฏิบัติงานด้วยข้อจำกัดของเวลาและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ย่อมทำให้บุคลากรมีความคิดและความพยายามที่จะสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง ผนวกกับระบบโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เป็นระบบโครงสร้างที่มีขนาดใหญ่และเสมือนเป็นวิทยาเขตแม่ข่ายที่เป็นศูนย์กลางในการประสานบริหารจัดการในวิทยาเขตลูกข่าย อีก 4 วิทยาเขตตลอดจนช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จึงอาจเป็นสาเหตุให้วิถีดำรงตน การเกิดความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) มีความแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นวิทยาเขตที่มีอัตราจำนวนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาเขตปัตตานีและวิทยาเขตหาดใหญ่ และบริบทของวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกันทั้งในเชิงศาสนา วิถีปฏิบัติ และวิถีวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีรูปแบบการโครงสร้างบริหารแบบรวมศูนย์บริการ ประสานภารกิจ คือมีการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารจัดการภายในวิทยาเขต ให้แก่สำนักงานอธิการบดี เพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ลดขั้นตอนการดำเนินการ ส่งผลให้บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นบ่อเกิดของการมีจิตลักษณะพอเพียง มีการรับรู้คุณค่าความดีซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ผลการสรุปเรื่องความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) สถานที่ในการปฏิบัติงานจะเป็นในปัจจัยที่ส่งผลถึงความแตกต่างต่อการเกิดความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) การศึกษาในกรณีนี้ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความครอบคลุมทั้งปัจจัยรูปแบบการดำรงชีวิตในครอบครัว ระบบโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนต่อความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)

2. การอภิปรายผลการวิเคราะห์การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะสังเกตได้ว่าทั้ง 8 องค์ประกอบ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความครอบคลุมถึงอารมณ์ ความรู้สึกภายในของบุคคล และปัจจัยทางกายภาพภายในองค์การ

องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล จากการศึกษาพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบล้วนมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความสุขตามแนวคิดของ Diener (2003) มุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบที่เกิดความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ความรู้สึกอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ (Negative Affect) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) บุคคลที่มีความสุขจะพิจารณาจากความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต และส่วนสำคัญของชีวิต (Domain of life) โดยเฉพาะส่วนหน้าที่การทำงานในสังคมปัจจุบัน ในแต่ละวันมีสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานสูงมาก นอกจากการปฏิบัติงานจะสำคัญต่อการสร้างรายได้แล้วยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือตนเอง การปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจในชีวิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกันในขณะเดียวกัน ความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคลากรองค์การได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์การ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์การ ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงจะเป็นผู้ที่มีความสุข มักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคมซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนจะสังเกตได้ว่า น้ำหนักองค์ประกอบ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกอดทนต่อสถานการณ์ทางลบมีค่าเท่ากับ 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ องค์ประกอบความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบติดลบ คือ -0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าในระดับที่ยอมรับได้ คือน้อยกว่า 0.30 (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2554) แต่ก็ไม่สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับโมเดลเครื่องมือการวัดความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลมักจะมีทั้งอารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกและในเชิงลบ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบที่มีค่าติดลบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าข้อคำถามส่วนใหญ่ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับ อารมณ์ ความรู้สึกทางลบของบุคลากร เช่น ข้อคำถาม “ท่านมักพบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ซื่อสัตย์จึง รู้สึกอึดอัดใจ” หรือข้อคำถาม “ท่านมักเบื่อบ่อยหนายกับการขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน” จากข้อคำถามดังกล่าวถึงแม้ว่าองค์ประกอบความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบเป็นข้อคำถามที่มีการสื่อความหมายในเชิงลบ แต่ก็สามารถเป็นข้อสนับสนุนได้ว่าบุคคลที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน จะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบโดยที่ความรู้สึกทางบวกสูงกว่า ความรู้สึกทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก เช่น เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Lucas, Diener and Larsen, 2009) ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่ายและรู้สึก เศร้าใจ เป็นกั่วงวลต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะไม่มีมีความสุขในการ ทำงาน (Lyubomirsky, King and Diener, 2005) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Warr and Peter (2007) พบว่า บุคคลสามารถมีความสุขและความทุกข์ในระดับที่สูงใกล้เคียงกันได้ ยกตัวอย่าง เช่น บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในงานที่ดีแต่ขณะเดียวกัน บุคคลนั้นก็มีสุขภาพไม่ แข็งแรง ทำให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือเกิดความรู้สึกเชิงลบในระดับสูง

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ล้วนมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน ที่ปฏิบัติโดยตรง (Job Content) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ นับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะของงาน (Work Itself) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) เป็น ปัจจัยที่สามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) และความมั่นคงในงาน (Job Security) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานและการเสริมเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรเป็นอย่างดี (คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) และนอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorhead, Gregory, Griffin และ Ricky (2010) พบว่า การศึกษาแบบจำลองของทฤษฎีสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อ การเกิดความสุขของบุคลากรโดยเฉพาะ ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ บุคลากร ความพึงพอใจในงาน และความอ่อนล้าทางอารมณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, วิทยา เจริญศิริ, ภัคดี โพธิ์สิง, รุ่งเรือง แสนโกษา และ สุรินภา หุงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงาน การมีอิสรภาพ และ ผู้นำขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งในทฤษฎีของผู้วิจัยมองว่าเมื่อเกิดกระบวนการปฏิบัติงานบุคลากรอาจจะเกิดสภาวะการณเร่งรีบในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน เช่น การจัดสถานที่สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมงาน การมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ถึงจะเป็นปัจจัยภายนอกแต่ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความสุขในการปฏิบัติงานของตน

องค์ประกอบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้รับรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน อำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความไว้วางใจซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งในทฤษฎีมุมมองของผู้วิจัย มองว่าการให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องของคุณลักษณะงาน ย่อมเป็นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะยาว อีกทั้งเป็นการเพิ่มคุณค่าในงานให้กับบุคลากรเกิดความชำนาญในงาน เกิดความรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับงานที่มีความสำคัญนั้นเป็นงานที่ทำให้ได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายมาก รับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานพบว่า คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (Desirable Outcome) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการการคาดหวังในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประสบความสำเร็จของงาน การจัดสรรเวลาในการทำงานให้สมดุลกับชีวิตล้วนมีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้เกิดคาดหวัง เกิดความทุ่มเทและมีความสุขในการปฏิบัติงาน Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ เช่นเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991 อ้างถึงใน คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) กล่าวว่า เมื่อผลงานสำเร็จบุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับทฤษฎีความต้องการ (Three Needs Theory) ของ McClelland (1992 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2553) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ คือ ความต้องการความสำเร็จในงาน ที่ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นทุ่มเท

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ ในทรรศนะของผู้วิจัยมองว่าพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ย่อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือวงจรการเติบโตในการปฏิบัติงาน โดยธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงระยะเวลาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน บุคลากรอาจมีความรู้สึกทู่หมืดให้กับงาน หาวิทยากรความรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในขอบข่ายงานที่ตนรับผิดชอบ แต่เมื่อปฏิบัติงานไปชั่วระยะเวลาหนึ่งความรู้สึกความท้าทายในงาน การอยากเรียนรู้พัฒนาขอบข่ายงานเริ่มลดลงบุคลากรมีความรู้สึกที่ว่าขอบข่ายงานที่รับผิดชอบไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดผลกระทบในเชิงการปฏิบัติ เกิดสภาวะการถดถอยชะงักในการขยายศักยภาพการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกถึงจุดอิมตัวในสายอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรมองหางานที่มีความท้าทายกว่าในองค์กรอื่นๆ ในทางกลับกัน ถ้าหากบุคลากรรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายงานของตน รู้วิถีทางในการพัฒนางานของตนให้มีระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย สามารถบริหารจัดการ สามารถแสดงความคิดและปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ ย่อมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตน และมีภาวะความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญในสายงานเพิ่มขึ้นด้วย

องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับ การมีสัมพันธภาพที่ดี การได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ล้วนมีอิทธิพลต่อความทุ่มเท ความสุขในการปฏิบัติงาน เกษร เรื่องแก้ว (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายใน การเกิดความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานย่อมสร้างความกลมเกลียว ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในเชิงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991 อ้างถึงใน คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) กล่าวถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Rego, Armenio, Cunha, Miguel (2008), อมรพรพรณ พัทโรม, จอมใจ เพชรกล้า (2558) และ อภิชาติ ภูพานิช (2553) ที่เสนอถึงการสร้างมิตรภาพ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง การทำงานเป็นทีม และการสร้างโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาให้กับบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นแนวทางไปสู่การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร และนอกจากนี้ผลการศึกษา Locke and Edwin (1976) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดความสัมพันธ์อันดี เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับที่สูงเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุน มีผลต่อความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระ

พระเจ้าอยู่หัว เรื่องการปฏิบัติตนต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และเพื่อน ที่ทรงตรัสไว้ตอนหนึ่งว่า “การปฏิบัติตนต่อหัวหน้า ลูกน้องควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรที่จะแบ่งปันและเติบโตไปด้วยกัน การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่แค่การทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องมีความรู้สึกที่ดีและให้อภัยต่อกัน การปฏิบัติตนต่อลูกน้อง หัวหน้าต้องรู้จักยกยอมรับมากกว่าจะจับผิด เมื่อมีการให้แล้วจะได้ผลตอบแทนกลับมา และ การปฏิบัติตนต่อเพื่อนนั้นแค่คิดถึงเพื่อนบ้างก็ดีแล้ว” (ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้, 2551)

ในทฤษฎีของผู้นี้วิจัย มองว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเป็นสิ่งที่ค่อนข้างมีความสำคัญ เนื่องจากขอบข่ายงานของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งในเชิงปฏิบัติอาจมีการทำงานร่วมกันกับบุคลากรฝ่ายต่างๆทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไม่ได้ปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อการประสานงานการมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงาน องค์กรอื่นๆ นั่นคือเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน โดยการมีส่วนร่วม หรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Baumeister and Leary (1995) ที่เสนอว่าบุคคลยังมีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น บุคคลต้องการที่จะพัฒนาการด้วยความแน่นแฟ้นของกลุ่มที่ตนอยู่ สัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อต่างฝ่ายมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน

2.3. การอภิปรายผลการวิเคราะห์การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในครอบครัวเป็นปัจจัยสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการศึกษาจะสังเกตได้ว่าปัจจัยที่ใช้ประกอบในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุนั้น ย่อมเป็นปัจจัยที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์หรือสภาวะการณ์ความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ครอบครัว และตนเอง ในเชิงจิตวิทยา จัดได้ว่ากลุ่มปัจจัยตัวแปรดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่พัฒนาส่งเสริมคุณลักษณะและดึงศักยภาพเชิงบวกของบุคคลให้เกิดวิถีการดำรงชีวิตอย่างครอบคลุม สมบูรณ์ และได้รับประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่า ที่นำมาสู่

การเกิดความสุขในหน้าที่การงาน ครอบครัว และตัวบุคคลได้ ในการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคคลย่อมมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการรับรู้สีกจากตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมบุคคลรอบข้าง สถาบันครอบครัว และสถาบันการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสุข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันการศึกษาที่พัฒนาองค์ความรู้ควบคู่กับการให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่เหล่าบุคลากร อีกทั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยนาร่องที่ร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้กลายเป็น “องค์กรแห่งความสุข หรือมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในภาคใต้ (Happy University)” บุคลากรจึงกลายเป็นฟันเฟืองเป็นแรงขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและความสุข ด้วยพันธกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่คอยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานอำนวยการ การประสานงานในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานมีความหลากหลายและเป็นงานที่สนับสนุนบริการให้กับมหาวิทยาลัยตลอดเวลา จึงส่งผลให้มหาวิทยาลัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน โดยจุดประกายความสุขที่เริ่มจากการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีความสุขในสถานที่ทำงานนำมาสู่การเกิดความพึงพอใจในครอบครัวและการเกิดความสุขในชีวิตที่ยั่งยืนให้แก่บุคลากร

จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่สะท้อนถึงความเป็นจริงของชีวิตได้ว่า ในการเสริมสร้างความสุขวิถีในการดำรงชีวิตของบุคคลไม่สามารถแยกเรื่องงานกับสถาบันครอบครัวได้อย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ เพราะทั้งงานและครอบครัวล้วนมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร การทำงานเป็นที่มาของการมีรายได้ ความก้าวหน้าในชีวิต ในขณะที่ครอบครัวก็เป็นแหล่งให้ความรักและกำลังใจ อริสโตเติล ได้กล่าวว่าในการมีชีวิตเพื่อการดำรงอยู่มนุษย์ต้องการที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันนั้นย่อมต้องเคารพ ยอมรับ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) เฉกเช่นเดียวกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน บุคคลย่อมมีรูปแบบสังคมในการดำรงตน 2 รูปแบบ คือ การดำรงตนอยู่ในสังคมของการทำงานและครอบครัว ในวิถีการดำรงตนอยู่ในสังคมของการทำงานและครอบครัว ย่อมต้องมีการคิด การวางแผน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาชีวิตการทำงาน พัฒนาชีวิตครอบครัว ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถกลมกลืนให้วิถีการดำรงตนของบุคคลมีดุลยภาพสู่การพัฒนาได้ คือการมีจิตลักษณะพอเพียง การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี ซึ่งเมื่อก้าวถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในครอบครัว และการมีความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) พบว่า ในสังคมของการปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานร่วมกันย่อมต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องบทบาทหน้าที่ โดยธรรมชาติของคุณลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน ล้วนเป็นงานที่ต้องมีการจัดสรร การวางแผน คิดประสานงานอย่างเป็นระบบ หากบุคลากรขาดความรู้ รอบคิด รอบคอบในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อผลการทำงานของตนให้เกิดความบกพร่องแล้วยังสามารถขยายผลกระทบไปสู่บุคคลรอบข้างทั้งเพื่อนร่วมงาน และบุคคลในครอบครัวได้อีกด้วย อีกทั้งเป็นผลกระทบในเชิงการปฏิบัติและอารมณ์ความรู้สึก การดำรงตนด้วยความมีเหตุผลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และขณะเดียวกันบุคลากรต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองเพื่อจัดการความรู้สึก พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจแสดงออกมาโดยการครองตนให้มีสติ หาวิธีการรับมือกับสถานะปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและนอกจากนี้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ย่อมเกิดการเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความการรับรู้คุณความดีที่ได้รับจากบุคคลรอบข้าง นำไปสู่การจิตสำนึกที่ต้องการตอบแทนคุณความดีที่บุคคลอื่นได้กระทำการช่วยเหลือกับตนจะเห็นได้ว่าวิถีแห่งการดำรงตนดังกล่าวจะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และนำมาซึ่งการเกิดความสุขในชีวิตอย่างแท้จริง

ซึ่งเมื่อสะท้อนผลการวิจัยในการศึกษาในเชิงมหภาคยังสามารถสะท้อนถึงความเป็นไปได้ว่า สภาวะการณ์ในปัจจุบันในสังคมไทยบุคคลย่อมให้ความสำคัญต่อการทำงาน เพราะมีฐานคิดที่ว่าการทำงานเป็นที่มาของการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต เมื่อมีงาน ก็จะมีรายได้ มียศฐาบรรดาศักดิ์ ย่อมสร้างความภาคภูมิใจให้กับชีวิตของบุคคลและครอบครัว ด้วยฐานคิดดังกล่าวจึงยิ่งส่งผลให้บุคคลให้ความสำคัญต่อการทำงานมากขึ้น ยิ่งทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน สภาวะการณ์ของความทุ่มเทที่มีต่องานย่อมเปรียบเสมือนกับเหรียญที่มีสองด้าน ทุ่มเทให้กับงานแล้วส่งผลดีให้กับตัวเอง ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง นำมาซึ่งการเกิดความภาคภูมิใจ การประสบความสำเร็จในชีวิต การดำรงตนด้วยการรู้คิดมีเหตุผล มีสติ ย่อมส่งผลให้มีความสุขในชีวิตเกิดขึ้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลเกิดความทุ่มเทกับงานมีความสุขกับการทำงาน ยึดถือความสำเร็จของตนเป็นที่ตั้ง โดยลดความสำคัญกับสิ่งรอบข้างหรือละเลยต่อการเอาใจใส่ ละเลยความรับผิดชอบต่อบุคคลรอบข้างโดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและส่งผลกระทบต่อชีวิตของตัวบุคคล ครอบครัว และอาจส่งผลกระทบต่อในวงกว้างกลายเป็นปัญหาของสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าฐานคิด ค่านิยมของบุคคลหากขาดดุลยภาพในการบริหารจัดการในการให้ความสำคัญย่อมสามารถก่อให้เกิดปัญหาในระดับบุคคล ครอบครัวและสังคมได้ เช่นเดียวกับการศึกษาในเชิงวิชาการมีหลากหลายองค์กร หน่วยงานที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเกิดความสุขในชีวิต จึงพยายามศึกษาหาปัจจัยที่จะส่งเสริมหรือพัฒนาให้ชีวิตของบุคคลมีความสุขได้ จากการศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในบริบทต่างประเทศหรือในบริบทสังคมไทยมีผลการศึกษาที่บ่งชี้ว่างานและครอบครัวล้วนมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความสุขในชีวิตด้วยกัน

ทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ตัวชี้วัดความสุขในชีวิต (เพชรสุดา เพชรใส, 2551) พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องนั้นยังเชื่อมโยงกับปัจจัยของการทำงาน และครอบครัว และมีการศึกษาอีกหลากหลายบริบทที่พบความสอดคล้องว่า ความสุขจากการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการเกิดความสุข ความพึงพอใจในครอบครัวนำมาซึ่งการเกิดความสุขในชีวิต ดังเช่นผลการศึกษาของอารดา บุญเลิศ (2552), ปภาดา น้อยคำยาง และ ชินกร น้อยคำยาง (2556), สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์ (2554) หรือการศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลในทิศทางลบ เช่น การศึกษาของบุคคลที่มีภาวะของการสูญเสียงานและสูญเสียครอบครัวย่อมส่งผลต่อการดำรงและการสร้างสุขให้กับชีวิต Diener (2003) เช่นเดียวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวและมีความสุขในชีวิต พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกัน หากบุคคลเกิดสภาวะการณ์ที่ชีวิตการทำงานก้าวไกลชีวิตครอบครัว หรือชีวิตครอบครัวก้าวไกลชีวิตการทำงานคุณภาพในชีวิต การเกิดความสุขในชีวิตก็จะลดลง (Kinnunen, et al, 2003)

อีกประเด็นที่มาจากผลการศึกษา “ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดความสุขในชีวิต” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าครอบครัวเป็นปัจจัยสาเหตุหลักที่ส่งผลให้บุคคลมีความสุขในชีวิต ในทรรศนะมุมมองของผู้วิจัยมองว่าประเด็นนี้ค่อนข้างเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ด้วยฐานคติของคนในสังคมไทยที่มองว่าสถาบันครอบครัวย่อมเป็นสถาบันที่มีความสำคัญในการสร้างความสุข การเสริมสร้างความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction) จึงเป็นฐานที่ส่งผลให้วิถีแห่งการดำรงชีวิตของบุคคลมีความสุข ครอบครัวถือได้ว่าเป็นหน่วยของสังคมที่เล็กที่สุดแต่มีความสำคัญที่สุด เพราะครอบครัวคือสถาบันที่บุคคลมีความผูกพัน ย่อมมีความสนิท ซิดเชื้อกัน บุคคลสามารถส่งมอบความรู้สึก ความรัก กำลังใจ มอบความห่วงใย สื่อโยงซึ่งกันและกัน ประดุจตั้งวัดขึ้นที่สร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ในวิถีแห่งการดำรงชีวิตจะพบว่าบุคคลมีทั้งสภาวะความสุขและความทุกข์ ในบางสภาวะบุคคลไม่สามารถก้าวผ่านปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยประคับประคองให้บุคคลสามารถก้าวผ่านปัญหาไปได้ ในสภาวะการณ์ดำรงชีวิตในครอบครัว บุคคลและสมาชิกในครอบครัวย่อมสามารถส่งผ่านความรู้สึกถึงกัน มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งองค์ประกอบในวิถีแห่งการดำรงอยู่ดังกล่าว จะเป็นองค์ประกอบที่เสริมสร้างสายใยในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิตได้ และจากการศึกษาผลงานทางวิชาการที่ผ่านมา ยกตัวอย่าง เช่น ผลงานของ Lewis and Spaneir, (1979), Carkhuff and Berenson (1977), Olson (2000) และ Ingersoll-Dayton, et.al (2004) เป็นผลงานทางวิชาการที่สามารถนำมาสนับสนุนได้ว่า การเกิดความสุขพอใจในครอบครัว พิจารณาจากการที่บุคคลในครอบครัวปฏิบัติตามหน้าที่ตามบทบาทของตน มีการปรับตัวที่ดีต่อกัน การสื่อสารที่ดีต่อกัน ยอมรับเข้าใจ เคารพ รับฟังความคิดเห็น เคารพสิทธิทางด้านความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน ย่อมสร้างความสุขในชีวิตในระดับสูงขึ้นให้กับบุคคลได้

จากการอภิปรายผลดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เกี่ยวโยงระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในชีวิต (จิตลักษณะแบบพอเพียง) ภายใต้อิทธิพล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และประการที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัยระยะที่ 1 ในการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามปัจจัย ศาสนา รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสถานที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) แตกต่างกัน ในการนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เป็น 3 ประเด็น คือ

1. จากผลการศึกษาในปัจจัยที่เกี่ยวข้องในทางศาสนา ผู้วิจัยมองว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างมีความละเอียดอ่อนด้วยในเชิงวิถีศรัทธา และวิถีปฏิบัติของศาสนามีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการเสริมสร้างวิถีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กร ผู้บริหารสามารถกระทำได้โดย 1) ในการบริหารงานที่มีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกันส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจถึงหลักความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อนำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล ข้อเด่น ข้อด้อย มาพัฒนาวิธีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบขององค์กร เช่น ในการบริหารการมอบหมายงานให้กับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อไม่ขัดต่อวิถีศรัทธาและวิถีปฏิบัติทางศาสนาและความแตกต่างทางวัฒนธรรม อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารต้อง

คำนึงถึงหลักสมรรถนะของบุคคล (Competency-Based) ที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยความรู้ ความสามารถของบุคคล มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ 2) องค์การอาจให้การสนับสนุนการเชื่อมสัมพันธ์เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างทางศาสนา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน อาจจัดรูปแบบของการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมกันแบบเป็นทีม เช่น การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรเฉพาะขององค์การที่มุ่งเสริมสร้างเรียนรู้วิธีการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ และหลักการปฏิบัติงานต่างๆ

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว องค์การ ผู้บริหาร ต้องตระหนักและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างมากเพื่อเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว เพื่อลดภาวะความรู้สึกแปลกแยก อันนำมาสู่กระบวนการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับรายได้ จะพบว่าช่วงระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ที่อยู่ในช่วงของการเริ่มต้นการปฏิบัติงาน (15,001-25,000 บาท) และบุคลากรที่จัดได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ทำงานและยึดมั่นในสายงาน (30,001-35,000 บาท) มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่ระดับรายได้ 25,001-30,000 บาท จะเป็นข้อสังเกตได้ว่าบุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงาน กับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานจะค่อนข้างมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวย่อมมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 25,001-30,000 บาท ให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นนั้น องค์การสามารถกระทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เสริมสร้างการมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ (Job Involvement) รวมทั้งปัจจัยจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น การเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ การส่งเสริมในด้านของสวัสดิการผลตอบแทนของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับองค์การ (Profit Sharing Plan) และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ

3. จากผลการศึกษาในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในครอบครัวและมีความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) แตกต่างกัน จะสังเกตได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานทั้ง 5 วิทยาเขต มีคุณลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่ด้วยพื้นที่การปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีสภาวะการรับรู้รู้สึกแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีความเกี่ยวข้องของกับ โครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการขององค์การ ในกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 5 วิทยาเขต อาจใช้กระบวนการวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อพิจารณาถึงแนวทางการบริหาร

การกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 5 วิทยาเขต มีความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ได้อย่างเท่าเทียมไม่เกิดความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะการวิจัยระยะที่ 2 ในการนำไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าแบบวัด “ความสุขในการปฏิบัติงาน” เป็นแบบวัดที่มีองค์ประกอบที่มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัด และค่าความแปรปรวนที่เฉลี่ยที่สกัดได้อยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นสูง อีกทั้งองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษามีความครอบคลุมทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร ดังนั้นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำแบบวัดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้วัดระดับความสุขของทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้

2. จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่อนข้างเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงไม่ควรละเลยในการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว ควรมีการวางแผนทาง นโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยการทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมเรื่องคุณลักษณะของให้ให้มีรูปแบบบริหารจัดการในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าทุกระดับควรให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกให้แก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ ในกรณีที่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ควรมีการตอบแทนบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัล และสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆระดับ นอกจากนี้แล้วองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆตามความถนัดและความสนใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองตลอดจนสนับสนุนให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้อาจต้องแสดงถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม ที่จะพัฒนาระดับความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเอง จากแนวทางดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัยระยะที่ 3 ในการนำไปประยุกต์ใช้

1. แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและและ ความสุขในชีวิต จะพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และการเกิดความสุข ในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) ล้วนมีส่วนสัมพันธ์กัน ซึ่งในข้อเสนอแนะการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยขอ มุ่งเน้นเสนอแนะให้กับองค์กร ผู้บริหาร อาจให้การสนับสนุนในกระบวนการสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานร่วมกับส่งเสริมความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในครอบครัว ได้ทั้งในรูปแบบของโครงการ การสร้างแผนงาน นโยบายที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy Workplace) ด้วยการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ยกตัวอย่างเช่น การเสริมสร้างพัฒนาทักษะความ หลากหลายในการปฏิบัติงาน (Skill Variety) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติให้บุคคลเห็น คุณค่าความสำคัญของงาน (Task Significant) และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อีกทั้งยังเกี่ยวโยงถึงกระบวนการเสริมสร้างความสุขในครอบครัวให้กับ บุคลากร (Happy Family) กล่าวคือ องค์กรสามารถสนับสนุนให้โอกาสหรือให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในด้านครอบครัว เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาบุตร สิทธิในการรักษาพยาบาลของสมาชิก ในครอบครัวของบุคลากร หรือสนับสนุนในกระบวนการเสริมสร้างสายใยในครอบครัว ด้วยการ บริการให้การปรึกษาด้านครอบครัวให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างดุลยภาพในชีวิตครอบครัวและ ชีวิตปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในกระบวนการนี้อาจจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและการมีส่วนร่วม หน่วยงานภายนอก อีกทั้งกระบวนการเสริมสร้างสานความสัมพันธ์ในครอบครัวด้วยรูปแบบของ กิจกรรม สามารถกระทำโดยการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กร บุคลากรและครอบครัวของ บุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในชีวิตมากยิ่งขึ้น

2. ในกระบวนการเสริมสร้างความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง) จากระดับบุคคลสู่ระดับ องค์กร ในกระบวนการส่งเสริมองค์กร ผู้บริหาร มุ่งเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้ ร่วมรู้สึกถึง ความสำคัญของคุณลักษณะการมีจิตพอเพียง และเริ่มขยายผลสร้างความสุขในชีวิต (จิตลักษณะ พอเพียง) สู่ระดับองค์กร โดยส่งเสริมวางแผนกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยอาศัยหลัก 3 ท่วง 2 เงื่อนไข และมุ่งเสริมสร้างบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รัก สามัคคี

จากข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนะที่ สะท้อนถึงแนวทางการเสริมสร้างความสุขให้กับตนเอง การงาน และครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความสุขในวิถีการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น

การนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนเท่านั้นซึ่งจากผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ อาทิ บุคลากรสายวิชาการ หรือบุคลากรในสายวิชาชีพอื่นๆ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ในกระบวนการศึกษาความสุขในชีวิตของผู้วิจัยจะมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลและปัจจัยแวดล้อมรอบข้างที่เอื้อต่อการเกิดวิถีแห่งการดำรงสุขในชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหลักธรรมทางศาสนาหรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การขยายผลการวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรมีศึกษาความสุขทางศาสนาในบริบทพุทธธรรม คริสต์จักรนิทชน และอิสลามนิทชน

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความมีความตรงในการวิจัยมากขึ้น อาจมีการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น หรืออาจมีการศึกษาการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกกลุ่ม (Multiple Group Analysis) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแฝงกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 5 วิทยาเขต และอาจมีการศึกษาร่วมกับเทคนิคเชิงคุณภาพ การศึกษาในเชิงทดลอง และการศึกษาวิจัยในรูปแบบการติดตามผลระยะยาว เพื่อให้ได้แง่มุมที่มีความชัดเจนและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- การสำรวจสภาวะสังคมและวัฒนธรรม. (2551). **การสำรวจภาวะทางสังคม วัฒนธรรมและสุขภาพจิต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กฤษณา กิติวงศ์ประทีป. (2551). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. **วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์**, 5(2), 20-28.
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. **วารสารทรัพยากรมนุษย์**, 4(1), 36-45.
- เกษร เรื่องแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกียรติพงษ์ กล้าทุกวัน. (2553). ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2547). **เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. (2558). **World Happiness**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://worldhappiness.report/wpcontent/upload/sites/2/2015/04/WHR15.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล 29 สิงหาคม 2558).
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตนภา ฉิมจินดา. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- จิรา เต็มจิตธอารีย์. (2550). **ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>. (วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2558).

- จิราพร ชมพิกุล, ปราณี สุทธิสุนทร, เกรียงศักดิ์ ช่อเลื่อม และดุชนี คำมี. (2552). **สัมพันธภาพในครอบครัวไทย**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนะพล ชัยทัฬห. (2556). จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร กรณีศึกษาราชภัฏ. **วารสารวิทยบริการ**, 24(2), 15-30.
- ชลัญญา พรหมประเสริฐ. (2554). สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 32(3), 54-69.
- ซัชชัย กสิวานิชยกุล. (2557). **การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ชุติกานุจน์ เปาหุย. (2553). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ชุตีไกร ตันติชัยวนิช, สุธรรม นันทมงคลชัย, โชคชัย หมั่นแสวงทรัพย์ และพิทยา จารุพูนผล. (2552). ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดระยอง. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์**, 39(1), 34-47.
- ชุตินา พงศ์วรินทร์, อรัญญา ต้อยคำภีร์ และสุภาพรรณ โคตรจรัส. (2554). กรอบมโนทัศน์และ เครื่องมือวัดความสุขในบริบทสังคมไทย. **บทความปริทรรศน์**, 10(3), 191-200.
- เชษฐภุมิ วรรณไพศาล. (2552). **เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของ บริษัทภัยาลำพูน จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ณรงค์ โชควัฒนา. (2542). **เศรษฐกิจชุมชน ทางเลือกเพื่อทางรอดสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: ดวงเดือน พันธุนาวัน. (2551 ก). จิตพอเพียง เครื่องมือวัดทางจิตพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.**
- ดวงเดือน พันธุนาวัน. (2551 ข). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุระดับในบริบทปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.**
- ดวงเดือน พันธุนาวัน. (2551 ค). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).**

- ดุจเดือน พันธุนาวัน และงามตา วนินทานนท์. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ถนิมกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์. (2544). **ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคารที่สมรสแล้ว**. ปรินซิปกานิชการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). **ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร**. การค้นคว้าแบบอิสระ ปรินซิปกานิชการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ธนกร หฤหรรษาพร. (2552). **ความสุขในครอบครัวของชุมชนในเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนู ชมพูนาม. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก**. ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธวัชชัย เพ็งพิณิจ. (2557). **การพัฒนาตัวชี้วัดการมีสุขภาวะที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกร ตามแนวคิดของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านด้านเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**(รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- ธัญธิดา มีเงินทอง. (2553). **การวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวมและระดับรายได้ของบุคคลของประชากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่** (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธานิน ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนติ้ง แมส.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, ทิพย์สุดา เมธีพลกุล, ทัดติกา เทพสุริวงค์, และ บุรชัย อัครทวีบุญ. (2553). **บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง**. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์, 5(1), 3-13.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นริศ แก้วนิมิตรชัย. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานหลังการรวมกิจการระหว่างธนาคารนครหลวงไทยกับธนาคารธนชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริศรา อัครศิริโรจน์. (2555). ดัชนีความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิธิพรรณ พิทักษ์. (2553). ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทพลาสติกอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์. อุบลราชธานี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์.
- บุญญะรักษ์ คำนวนชัย. (2552). การปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นกรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล(อัสโก้)จำกัด และบริษัทโอเม็ค จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญรอด ศรีสมบัติ. (2555). มองจากข้างนอก: วิเคราะห์ปัญหาหากเหง้าไฟใต้. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://cgsc.rta.mi.th/cgsc/index.php?option=com_content&view=article&id=171http://cgsc.rta.mi.th/cgsc/index.php?option=com_content&view=article&id=171 (วันที่ค้นข้อมูล 29 เมษายน 2559).
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปภาดา น้อยคำยาง และ ชินกร น้อยคำยาง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาพร จงใจภักดี. (2556). **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเวศ วะสี. (2542). **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ปราณี เข็มวงษ์. (2552). **การสร้างแบบวัดคุณลักษณะความพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรีดา ธารากิจ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบริการและความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น: กรณีศึกษา สายการบินบริติช แอร์เวย์จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา เกษเดช. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี.** การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์จังหวัดฉะเชิงเทรา.** ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต. (2554). **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด.** นนทบุรี: ศรีเอทีพี กูรูจำกัด
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2552). **เรื่องของสุขภาพจิต.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พนิดาพร จงราเชนทร์. (2556). **อิทธิพลของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อความพึงพอใจในครอบครัวโดยมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน : การเปรียบเทียบโมเดลระหว่างวัยรุ่นตอนกลางและตอนปลาย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพนา พัชรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรรณนิภา สืบสุข และคณะ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงแก้ว พรพิพัฒน์. (2550). ความสุขมวลรวมของภูฏาน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 82-88.
- พัชรานีย์ วิชัยวงศ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2551). ความสุขจากทุนทางสังคม: กรณีศึกษาจาก
กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดกาญจนบุรี. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิสมัย วัฒนาวรสกุล. (2551). ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและ
เอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชรสุดา เพชรใส. (2551). การพัฒนาตัวชี้วัดความสุขแบบพอเพียงของคนในชุมชน
จังหวัดลพบุรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เพียงฤทัย ทิศนุ่น. (2550). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการกรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ภัคคินี แยกพงศ์. (2548). การศรัทธาในอิสลามกับพฤติกรรมการเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวไทย
มุสลิมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอิสลาม
ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ภาคภูมิ ภัควิภาส, และรัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2557). **พฤติกรรมกรรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงและ
ความสุขในการทำงานของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผลิตภัณฑ์บ้านแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- มนัส วณิชชานนท์. (2550). ความอบอุ่นของครอบครัวไทยความสุขที่ยั่งยืน. **วารสารเศรษฐกิจและ
สังคม**, 5(1), 26-33.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2557). **ม.อ.นำร่องสำนักงานแห่งความสุข สร้างเสริมคุณภาพชีวิต
การทำงานให้บุคลากร**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>. (วันที่ค้น
ข้อมูล 2 มิถุนายน 2558).
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). **สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก <http://personnel.pn.psu.ac.th/statistics-personnel> (วันที่ค้นข้อมูล
15 กันยายน 2558).
- มัลลิกา เหล็กกล้า. (2553). **การปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา :
ลูกจ้างประจำกองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการกรมพลาธิการทหารบก.วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา**.
- มาลี เกื้อนพกุล และคณะ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย
บรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพมหานคร**, 25(2).
- มุคิลิส บิน ยูซุฟ. (2555). **ประตูแห่งความสุข**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
http://www.skthai.org/articles/41941768/144179_1301037096 (วันที่ค้นข้อมูล
15 เมษายน 2559).
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). **การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่
มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2551). **พระราชดำริสู่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
<http://www.chaipat.or.th/publication/sufficiency-economy.html> (วันที่ค้นข้อมูล
10 เมษายน 2559).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. (2555). **ตามรอย
พระราชดำริสู่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.

- ยุทธนา คำนิล. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะสุขภาพทางกายคุณภาพชีวิตการทำงานและความสูงในชีวิตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนของรัฐจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เย็นใจ เลหาวิช. (2552). การศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. วารสารการศึกษาแห่งชาติ, 2(1), 5-13.
- รสรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตย์. (2550). **ความสุขบนความพอเพียง:ความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th> (วันที่ค้นข้อมูล 12 มิถุนายน 2558).
- รสรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย, และเรวดี สุวรรณนพเก้า. (2553). **ความสุขเป็นสากล** (เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 336). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. (2550). **ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- รัศมี ธันยธร. (2550). **สร้างสุขในงาน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57. (วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2558).
- วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. (2548). **รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ.
- วราภรณ์ หนูสมตน. (2554). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัทบี.ฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วศิน สิริเกียรติกุล. (2553). **พฤติกรรมกรรมมีภูมิคุ้มกันตนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม โรงเรียนเซนต์-จอห์นเทคโนโลยี กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิเชียร วิทย์อุตม. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. ดุษฎีนิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). **จิตวิทยาในการสร้างความสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร
- วีณา มิ่งเมือง. (2551). **ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
<http://www.suansaranrom.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล 23 กันยายน 2558).
- ศศิณา ทวีวัฒน์กิจบวร. (2548). **ผลกระทบต่อคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคม
ที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาและอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2552). **ทฤษฎีการทดสอบดั้งเดิม** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศุภย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้. (2551). **การปฏิบัติตนต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง
และเพื่อน**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล
28 สิงหาคม 2558).
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ
โครงสร้าง**. OJED, 6(1), 2563-2577.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาพิต, พรรณระพี สุทธิวรรณ, อรุณญา ต้อยคัมภีร์ และชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์.
(2554). **ความสุขของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. ในการประชุมวิชาการ
ระดับชาติ การสร้างสังคมและส่งเสริมสุขภาวะด้วยจิตวิทยาเชิงบวก ครั้งที่ 10
(น. 412-419). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, วิทยา เจริญศิริ, ภักดี โพธิ์สิง, รุ่งเรือง แสนโกษา และ
ศุรินภา ทุงจันทร์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). **การพัฒนาทางทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยให้
คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการ
ให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาสินี เทพสุวรรณ. (2550). **ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554). **สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395>. (วันที่ค้นข้อมูล 25 สิงหาคม 2558).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). **ปรัชญาแท้จริงของ“เศรษฐกิจพอเพียง”**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbizweek.com> (วันที่ค้นข้อมูล 2 กันยายน 2558).
- สุนทรีย์ สมพงษ์. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของลูกจ้างกรมการขนส่งทางบก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุพจน์ พันธุ์นิยะ. (2542). **อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาณี สุขะนาคินทร์ (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขประชาชน อำเภอท่าปลา**
- สุรพงษ์ นวนดอกกรัก. (2550). **ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรพงษ์ นิมเกิดผล. (2557). **รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรมงคล นิมจิตต์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ, 9(2), 116-125.

- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). **วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2555). **ก้าวอย่างใหม่ในการพัฒนา:สู่สังคมแห่งความสุข.** สถาบันพระปกเกล้า, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.happysociety.org/> (วันที่ค้นข้อมูล 21 มิถุนายน 2558).
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (มปป). **ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติ และนโยบายที่ส่งเสริมให้คนเป็นสุข ควรเป็นอย่างไร. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 1-13.**
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ. (2553). **พัฒนาการแนวคิดเรื่อง ความสุข ที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุข และเศรษฐกิจพอเพียง. เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (ไอราห์), [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.happysociety.org/> (วันที่สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2557).**
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- อรณิชา สว่างฟ้า, กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ และ ณัฐฐาภรณ์ เลียมจรัสกุล. (2553). **พัฒนาการแนวคิดเรื่อง ความสุข ที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุข และเศรษฐกิจพอเพียง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.happysociety.org/> (วันที่ค้นข้อมูล 2 มิถุนายน 2558).**
- อรนุช อุดมสมฤดี. (2550). **สัมพันธภาพในครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อรพินทร์ ชูชม, สุภาพร ธนะชานันท์ และ ทศนา ทองภักดี. (2554). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของภูมิคุ้มกันทางจิตของเยาวชน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อะมีน บิน อับดุลลอฮ์ อัช-ชะกอวีย์. (2011). **ว่าด้วยความสุข. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://islamhouse.com/th/articles/337018/pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 25 เมษายน 2559)**
- อมรพรรณ พัทโร และ จอมใจ เพชรกล้า. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 26(1), 109-117.**

- อารดา บุญเลิศ. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านการรับรู้คุณความดีแบบ
พหุมิติ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อุมาพร ตระกูลสมบัติ. (2544). **จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว** (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพมหานคร: ชันตำการพิมพ์.
- Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (1996). Psychological Attachment to the Group :
Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective
Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions. **Personality and Social
Psychology Bulletin**. 24(1998), 1027-1039.
- Albano Jr, J. F. (2009). **Developing a Measure and an Understanding of the
Individual Experience of Happiness at Work**. SAYBROOK UNIVERSITY.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). Social indicators of well-being: Americans
perception of quality of life. **The Management Group**.
- Aquilino, W. S. (2006). Family Relationships and Support Systems in Emerging
Adulthood. **Journal of Family Psychology**, 25, 193-201.
- Barnes, H. L. & Olson, D. H. (1985). Parent-Adolescent Communication and the
Circumplex Model. **Child Development**, 438-447.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for Interpersonal
Attachments as a Fundamental Human Motivation. **Psychological Bulletin**,
117(3), 497.
- Black, K. & Lobo, M. (2008). A Conceptual Review of Family Resilience Factors.
Journal of Family Nursing, 14(1), 33-55.
- Blair-Loy, M. (2009). Work Without End? Scheduling Flexibility and Work-to-Family
Conflict Among Stockbrokers. **Work and Occupations**, 36(4), 279-317.
- Blair-Loy, M. & Wharton, A. S. (2004). Organizational Commitment and Constraints on
Work-family Policy use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm.
Sociological Perspectives, 47(3), 243-267.
- Botha. (2014). Family Functioning and Life Satisfaction and Happiness in South African
Households. **Social Indicators Research**, 119(1), 163-182.

- Boyar, S. L. & Mosley, D. C. (2007). The Relationship Between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating role of Work–Family Conflict and Facilitation. **Journal of Vocational Behavior**, 71(2), 265-281.
- Carkhuff, R.R. & Berenson, B.C. (1977). **Beyond Counseling and Therapy (2nd ed.)**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Carver, M. D. & Jones, W. H. (1992). The Family Satisfaction Scale. **Social Behavior and Personality: an International Journal**, 20(2), 71-83.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. **Journal of Vocational Behavior**, 58(3), 348-365.
- Diener, E. (2003). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. **Social Indicators Research**, 31, 103-157.
- Dierendonck, D. Van. (2004). The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its Extension with Spiritual Well-being. **Personality and Individual Differences**, 36(3), 629-643.
- Foren, E.L. (2004). Leadership Behavior and Happiness. **Journal of Occupational Health Psychology**, 9(2), 165-167.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. **Organizational Dynamics**, 33(4), 379-392.
- Greeff, A. P. (2000). Characteristics of Families that Function Well. **Journal of Family Issues**, 21(8), 948-962.
- Hair, J.F., Blak, W.C., Barbin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Ingersoll-Dayton et al. (2004). Measuring Psychological Well-being: Insights from Thai Elders. **The Gerontological Society of America**, 44, 596-604
- Jamshidi, B., Razmia, M. R., Haghigatb, S. & Samani, S. (2008). The Relationship between Family Cohesion and Flexibility with Dimensions of Perfectionism. **Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology**, 14(2), 199-205.
- Kall, R. (2004). Happiness and positive Experience in Your Bottom Line : at Work in Business. **Journal of Vocational Behavior**, 58(3), 379-390.

- Karatepe O.M. & Uludag O. (2008). Affectivity, Conflicts in the Work-Family Interface ,and Hotel Employee Outcomes. **International Journal of Hospitality Management**, 27(1), 30-41.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. & Makikangas, A (2003). Work-family Conflict and its Relations to Well-being: Personality as a Moderating Factor. **Personality and Individual Differences**, 35, 1669-1683.
- Lewis, R.A. & Spanier G.B. (1979). Theorizing about the Quality and Stability of Marriage and Similar Dyads. **J Marriage and Family**, 58, 8-15.
- Locke, Edwin A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Larsen, R. J. (2009). **Measuring Positive Emotions**. In **Assessing Well-Being** (pp. 139-155). Springer Netherlands.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein A.C. (1996). **Educational Administration: Concepts and Practices. (2nd ed.)**. California: Wadsworth Publishing
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: does Happiness Lead to Success. **Psychological Bulletin**, 131(6), 803.
- Manion, J. (2003). Joy at Work!: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-659.
- Michel Clark. (2009). Has it been Affect all along A Test of Work-to-Family and Family to Work Models of Conflict, Enrichment, and Satisfaction. **Personality and Individual Differences**, 47(3), 1669-1683.
- Moorhead, Gregory, Griffin & Ricky W. (2010). **Organizational Behavior: Managing People and Organizations (9th ed)**. China: South-Western CENGAGE Learning.
- Olson, D. H. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. **Journal of Family Therapy**, 22(2), 144-167.
- Orthner, D. K. & Mancini, J. A. (1990). Leisure Impacts on Family Interaction and Cohesion. **Journal of Leisure Research**, 22(2), 125.
- Rego, Armenio, Cunha & Miguel Pina e. (2008). Authentic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance. **Business Research**, 61(7), 739-525.

- Rivera, F. I., Guarnaccia, P. J., Mulvaney-Day, N., Lin, J. Y., Torres, M. & Alegria, M. (2008). Family Cohesion and its Relationship to Psychological Distress Among Latino Groups. **Hispanic Journal of Behavioral Sciences**, 30(3), 357-378.
- Ross, A. (1994). Emotion Regulation: A theme in Search of Definition. **Monographs of the Society for Research in Child Development**, 59(2-3), 25-52.
- Steenbergen, E.F. & Karney, B.R. (2011). Workload and the Trajectory of Marital Satisfaction in Newlyweds: Job Satisfaction, Gender and Parental Status as Moderators. **Journal of Family Psychology**, 25, 345-355.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Zhao, H., Qub, H. & Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work-Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. **International Journal of Hospitality Management**, 30, 46-54.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนาม	สังกัด
1. รศ.ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร	อาจารย์ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ดร. จีรนนต์ ไชยงาม นอกซ์	อาจารย์สำนักสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
3. ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ	อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ เพราะข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิต ความสุขในชีวิตมั่นคงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะไม่เกิดผลเสียหายใดๆต่อท่านทั้งสิ้น ก่อนลงมือตอบโปรดอ่านวิธีการตอบที่แนะนำ เพื่อจะทำให้ท่านเข้าใจและสามารถตอบได้รวดเร็วและถูกต้อง ผู้วิจัยตระหนักเสมอว่า แบบสอบถามนี้อาจต้องใช้เวลาในการตอบ ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการพัฒนาในนโยบายและระดับองค์กรต่อไป

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลและลักษณะส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามความความสุขในการปฏิบัติงาน |
| ตอนที่ 3 | แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว |
| ตอนที่ 4 | แบบวัดถามความสุขในชีวิต (จิตลักษณะแบบพอเพียง) |
| ตอนที่ 5 | ข้อเสนอแนะ |

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์

นักศึกษาศาสาวิชาจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

แบบสอบถาม

การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

-
1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () 20 – 25 ปี () 26 – 30 ปี () 31 – 35 ปี
() 36 – 40 ปี () 41 – 45 ปี () 46 – 50 ปี
() 51 ปี ขึ้นไป
3. ศาสนา () พุทธ () อิสลาม () คริสต์ () อื่น (ระบุ).....
4. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง () แยกกันอยู่
5. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่นๆโปรดระบุ.....
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
() น้อยกว่า 5 ปี () 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี
7. รายได้ต่อเดือน () 5,000-10,000 บาท () 10,001-15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท
() 20,001-25,000 บาท () 25,001-30,000 บาท () 30,001-35,000 บาท
() 35,001 บาทขึ้นไป
8. สถานภาพในการปฏิบัติงาน () ข้าราชการ () พนักงานราชการ
() พนักงานมหาวิทยาลัย () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ () พนักงานเงินรายได้
9. สถานที่ปฏิบัติงาน () มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
() มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
() มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
() มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
() มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึก ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ระดับความรู้สึกมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด (ระดับความรู้สึก 80%-100%)
ระดับความรู้สึกมาก	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก (ระดับความรู้สึก 61%-79%)
ระดับความรู้สึกปานกลาง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง (ระดับความรู้สึก 41%-60%)
ระดับความรู้สึกน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย (ระดับความรู้สึก 21%-40%)
ระดับความรู้สึกน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด (ระดับความรู้สึก 1%-20%)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
2	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน					
3	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
4	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
5	ท่านสามารถยิ้มแยมแจ่มใสได้เสมอขณะปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้					
7	ท่านมักพบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ					
8	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงานที่มีมากเกินไป					
9	ท่านมักจะรู้สึกแย่กับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด					
10	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
11	หัวหน้างานช่วยดื่งศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12	หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ					
13	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
14	โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว					
15	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติงาน					
16	เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
17	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่					
18	การปฏิบัติต่อพนักงานโดยมากเป็นไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
20	กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
21	ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน					
22	งานของท่านมีงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน					
23	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
24	ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
25	ท่านเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ					
26	ท่านมีโอกาสทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
27	หัวหน้างานชี้แจงจุดแข็งจุดด้อยในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
28	ชั่วโมงการปฏิบัติงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
29	ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว					
30	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี					
31	ผลสำเร็จในงานทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะพัฒนางาน					
32	ท่านมักคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในงาน					
33	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงสามารถเป็นไปได้ในองค์กรของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาask้าวหน้า					
35	เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถและผลงาน					
36	ท่านพัฒนาความรู้ในงานจากการฝึกอบรมสัมมนา					
37	ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
38	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ					
40	ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
41	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพราะมีหัวหน้างานที่ดี					
42	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานจะแนะนำและให้กำลังใจ					
43	หัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน					
44	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน					
45	ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้ร่วมงานได้					
46	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในครอบครัว
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในครอบครัว				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	สมาชิกในครอบครัวแสดงความรักที่มีต่อกันในครอบครัวเสมอๆ					
2	สมาชิกในครอบครัวมีความห่วงใยและปรารถนาดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ					
3	สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
4	สมาชิกในครอบครัวมักทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด					
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่น					
6	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม/ช่วยกันในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของครอบครัว					
7	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงภายในบ้าน					
8	ครอบครัวของท่านมีการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ					
9	ท่านรู้สึกว่ารายได้เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของครอบครัว					
10	สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน					
11	สมาชิกในครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่กันและกัน					
12	ท่านไม่สามารถแสดงความรู้สึกภายในใจที่มีต่อบุคคลในครอบครัวได้					
13	ท่านสามารถสื่อสารกับสมาชิกในครอบครัวของท่านได้อย่างตรงไปตรงมา					
14	สมาชิกในครอบครัวของท่านมักไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มักจะมีปากเสียง ทะเลาะกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในชีวิต (จิตลักษณะแบบพอเพียง)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (แบบวัดจิตพอเพียงระดับไตรภาค ชุด 2) ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพื่อให้ท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการตอบ ดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน

ขั้นที่ 3 ถ้า “จริง” ขอให้คิดว่าเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| 1. จริงเล็กน้อย | ขีด ✓ ที่ “ค่อนข้างจริง” |
| 2. จริงปานกลาง | ขีด ✓ ที่ “จริง” |
| 3. จริงมาก | ขีด ✓ ที่ “จริงที่สุด” |

ถ้า “ไม่จริง” ขอให้คิดว่าเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. ไม่จริงเล็กน้อย | ขีด ✓ ที่ “ค่อนข้างไม่จริง” |
| 2. ไม่จริงปานกลาง | ขีด ✓ ที่ “ไม่จริง” |
| 3. ไม่จริงมาก | ขีด ✓ ที่ “ไม่จริงเลย” |

เช่น ผู้วิจัยชอบกินกล้วยเตี๋ยมากกว่าข้าว

- | | | |
|---------------------|-------------|------------------|
| () จริงที่สุด | (✓) จริง | () ค่อนข้างจริง |
| () ค่อนข้างไม่จริง | () ไม่จริง | () ไม่จริงเลย |

การตอบเช่นนี้ แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริง ในระดับปานกลาง

<p>1. วิชัยเต็นลีลาศคู่กับบอญญา และชนะเลิศ 3 ปีซ้อน ต่อมามีการแข่งขันครั้งที่ 4 ครั้งนี้ วิชัยเต็นคู่กับกานดาผลการแข่งขันปรากฏว่าวิชัยกับกานดาได้ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่ากานดาเป็นสาเหตุทำให้วิชัยไม่ได้รับรางวัลชนะเลิศในครั้งนี้</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>
<p>2. เอและบีเป็นเด็กฝาแฝดพ่อและแม่ให้ความรักและเอาใจเอมากกว่าบี ขณะที่ปู่และย่าให้ ความรักและเอาใจบีมากกว่าเอ ต่อมาเอสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ ขณะที่บีไม่จบชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ท่านคิดว่าการที่บีอยู่ห่างพ่อแม่เป็นสาเหตุที่ทำให้บีเรียนไม่เก่ง</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>
<p>3. โรงเรียนอนุบาลได้ใช้เวลาในช่วง 1 เทอมสอนแบบพิเศษให้นักเรียนเข้าใหม่ เพื่อให้มีระเบียบ วินัย หลังจากนั้นพบว่าเด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้นกว่าตอนแรกเข้าเรียน ผู้สอนจึงสรุปว่าการ สอนแบบพิเศษ เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุทำให้นักเรียนมี ระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุดังกล่าวเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>
<p>4. การเลิกโฆษณาเหล้าและเบียร์ทางสื่อต่างๆจะทำให้วัยรุ่นที่จะเริ่มเสพสุรามีนี้อาจลดลง ท่านคิดว่าข้อความนี้เป็นจริงเพียงใด</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>
<p>5. คุณลุงสมบัติ อายุ 59 ปี ชอบรับประทานเครื่องในสัตว์ ต่อมาได้เสียชีวิตลงขณะวิ่งออก กำลังกายญาติพี่น้องลงความเห็นว่าคุณลุง ชอบรับประทานเครื่องในสัตว์จึงทำให้เสียชีวิต ท่านคิดว่าความเห็นดังกล่าวเป็นจริงมากน้อยเพียงใด</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>
<p>6. หญิงวัย 55 ปี สุขภาพร่างกายแข็งแรงมาตลอด หลังจากได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง พบว่าตนเองมีผมขาวมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เธอคิดว่าเกิดจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นท่าน เห็นว่าความคิดของเธอถูกต้อง</p> <p>() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย</p>

13. คนรอบตัวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ฉันล้มเหลว <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
14. ฉันเป็นมิตรเฉพาะคนที่ทำดีกับฉันเท่านั้น <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
15. ฉันยิ่งทะเลาะง่อกันกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
16. ถ้าฉันไม่เข้าไปร่วมในงานใด งานนั้นมักจะออกมาไม่ค่อยดี <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
17. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถหาสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นกับฉันได้ <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
18. เมื่อฉันเกิดปัญหา ฉันจะพยายามตั้งสติก่อน <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
19. ฉันเชื่อว่าความเครียดที่เกิดขึ้น ฉันสามารถลด/ขจัด ได้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
20. ฉันพยายามนอนหลับพักผ่อนมากขึ้น เมื่อรู้สึกเครียด <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
21. โดยรวมฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีเกิดขึ้นกับฉันมากกว่าเรื่องไม่ดี <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย

22. ฉันคิดว่าฉันจะมีอนาคตที่สดใส () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
23. ฉันคาดว่าฉันจะมีเรื่องดีๆ เกิดขึ้นหลังจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับฉันได้คลี่คลายไป () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
24. ถึงแม้สมาชิกในครอบครัวของฉันจะมีปัญหาขัดแย้งกันบ้างแต่ฉันเชื่อว่าปัญหาจะคลี่คลายไปในทางที่ดี () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
25. ฉันคิดว่ามีโอกาสน้อยที่ครอบครัวของฉันจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
26. เมื่อนั้นมีปัญหาขัดแย้งกับคนอื่น ฉันสามารถคาดหวังการเข้าใจและกำลังใจจากครอบครัวของฉันได้ () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
27. เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกหลานกระทำผิด ฉันพยายามหาเวลาพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับเขาเพื่อช่วย ปรับความคิด () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
28. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของพลเมืองดีจึงไม่คิดที่จะละเมิดกฎหมายเสียเอง () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
29. ฉันจะมัดตระวังเรื่องการใช้รถใช้ถนนเป็นพิเศษ เพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสียอย่างยิ่ง () จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง () ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย

30. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับมีส่วนช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในวันนี้ <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
31. อาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของฉัน <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
32. การที่ฉันมีสุขภาพดีเกิดจากการสนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และธรรมชาติ ร่วมกัน <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
33. ธรรมชาติรอบๆ ตัวของฉันล้วนมีส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ฉันมาก <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
34. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
35. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
36. ฉันรู้สึกโชคร้ายที่เกิดมาในสังคมไทย <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย
37. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทยที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทยอาศัยอยู่ทุกวันนี้ <input type="checkbox"/> จริงที่สุด <input type="checkbox"/> จริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างจริง <input type="checkbox"/> ค่อนข้างไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริง <input type="checkbox"/> ไม่จริงเลย

38. ฉันระลึกถึงความดีของเพื่อนที่คอยช่วยเหลือฉัน
() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง
() ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
39. ฉันระลึกถึงว่าพ่อแม่คอยให้กำลังใจฉัน
() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง
() ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย
40. ฉันคิดถึงคุณความดีของคนรอบข้าง ที่ช่วยเหลือฉัน
() จริงที่สุด () จริง () ค่อนข้างจริง
() ค่อนข้างไม่จริง () ไม่จริง () ไม่จริงเลย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ชีวิตของท่านมีความสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาในการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการพัฒนาโมเดล
อิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อความคำถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติความพึงพอใจในชีวิต		
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน	1.00	สอดคล้อง
มิติความพึงพอใจในงาน		
3. ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	1.00	สอดคล้อง
4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	1.00	สอดคล้อง
มิติความรู้สึกละเลยทางบวก		
5. ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะปฏิบัติงาน	0.66	สอดคล้อง
6. ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	1.00	สอดคล้อง
มิติความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกละเลย		
7. ท่านมักพบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงานที่มี มากเกินไป	1.00	สอดคล้อง
9. ท่านมักจะรู้สึกแค้นกับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานที่เกิด จากอารมณ์และความเครียด	1.00	สอดคล้อง
10. ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
มิติสภาพแวดล้อมในงาน		
11. หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	สอดคล้อง
12. หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมี ประสิทธิภาพเสมอ	1.00	สอดคล้อง

ข้อความคำถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติสภาพแวดล้อมในงาน (ต่อ)		
13. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	1.00	สอดคล้อง
14. โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	1.00	สอดคล้อง
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
16. เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า	1.00	สอดคล้อง
17. ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่	1.00	สอดคล้อง
18. การปฏิบัติต่อพนักงานโดยมากเป็นไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล	1.00	สอดคล้อง
19. ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1.00	สอดคล้อง
20. กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	สอดคล้อง
มิติคุณลักษณะงาน		
21. ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	1.00	สอดคล้อง
22. งานของท่านมีงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
23. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1.00	สอดคล้อง
24. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	1.00	สอดคล้อง
25. ท่านเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ	1.00	สอดคล้อง
26. ท่านมีโอกาสทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1.00	สอดคล้อง
27. หัวหน้างานชี้แจงจุดแข็งจุดด้อยในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติคุณลักษณะงาน		
28. ชั่วโมงการปฏิบัติงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม	1.00	สอดคล้อง
29. ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	1.00	สอดคล้อง
30. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	1.00	สอดคล้อง
มิติผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน		
31. ผลสำเร็จในงานทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะพัฒนางาน	1.00	สอดคล้อง
32. ท่านมักคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในงาน	1.00	สอดคล้อง
33. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงสามารถเป็นไปได้ในองค์กรของท่าน	1.00	สอดคล้อง
34. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาask้าวหน้า	1.00	สอดคล้อง
35. เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถและผลงาน	1.00	สอดคล้อง
36. ท่านพัฒนาความรู้ในงานจากการฝึกอบรม สัมมนา	1.00	สอดคล้อง
37. ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	1.00	สอดคล้อง
มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
38. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
39. ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ	1.00	สอดคล้อง
40. ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1.00	สอดคล้อง
41. ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพราะมีหัวหน้างานที่ดี	1.00	สอดคล้อง
42. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานจะแนะนำและให้กำลังใจ	1.00	สอดคล้อง
43. หัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน	1.00	สอดคล้อง
44. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน	1.00	สอดคล้อง
45. ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้ร่วมงานได้	1.00	สอดคล้อง
46. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดี	1.00	สอดคล้อง

ข้อความคำถามข้อความพึงพอใจในครอบครัว	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติความเป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัว		
1. สมาชิกในครอบครัวแสดงความรักที่มีต่อกันในครอบครัวเสมอๆ	1.00	สอดคล้อง
2. สมาชิกในครอบครัวมีความห่วงใยและปรารถนาดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ	1.00	สอดคล้อง
3. สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1.00	สอดคล้อง
4. สมาชิกในครอบครัวมักทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่น	1.00	สอดคล้อง
6. สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม/ช่วยกันในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของครอบครัว	1.00	สอดคล้อง
7. สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงภายในบ้าน	1.00	สอดคล้อง
มิติความสามารถในการปรับเปลี่ยนของครอบครัว		
8. ครอบครัวของท่านมีการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ	1.00	สอดคล้อง
9. ท่านรู้สึกว่ารายได้เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของครอบครัว	1.00	สอดคล้อง
10. สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน	1.00	สอดคล้อง
11. สมาชิกในครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่กันและกัน	1.00	สอดคล้อง
มิติการสื่อสารในครอบครัว		
12. ท่านไม่สามารถแสดงความรู้สึกภายในใจที่มีต่อบุคคลในครอบครัวได้	1.00	สอดคล้อง
13. ท่านสามารถสื่อสารกับสมาชิกในครอบครัวของท่านได้อย่างตรงไปตรงมาสมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน	1.00	สอดคล้อง
14. สมาชิกในครอบครัวของท่านมักไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มักจะมีปากเสียง ทะเลาะ	1.00	สอดคล้อง

ข้อความเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติความมีเหตุผล		
1. วิชัยเต็นลีลาศคู่กับอนัญญา และชนะเลิศ 3 ปีซ้อน ต่อมามีการแข่งขันครั้งที่ 4 ครั้งนี้ วิชัยเต็นคู่กับ กานดาผลการแข่งขันปรากฏว่าวิชัยกับกานดาได้ ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่ากานดาเป็นสาเหตุทำให้วิชัยไม่ได้ รับรางวัลชนะเลิศในครั้งนี้	1.00	สอดคล้อง
2. เอและบีเป็นเด็กฝาแฝดพ่อและแม่ให้ความรักและเอาใจเอมากกว่าบี ขณะที่ปู่และย่าให้ความรักและเอาใจ บีมากกว่าเอ ต่อมาเอสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ ขณะที่บีไม่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ท่านคิดว่าการที่ บีอยู่ห่างพ่อแม่เป็นสาเหตุที่ทำให้บีเรียนไม่เก่ง	1.00	สอดคล้อง
3. โรงเรียนอนุบาลได้ใช้เวลาในช่วง 1 เทอมสอนแบบ พิเศษให้นักเรียนเข้าใหม่ เพื่อให้มีระเบียบวินัย หลังจากนั้นพบว่าเด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้นกว่าตอน แรกเข้าเรียน ผู้สอนจึงสรุปว่าการสอนแบบพิเศษ เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่า สาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุ ดังกล่าวเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด	1.00	สอดคล้อง
4. การเลิกโฆษณาเหล้าและเบียร์ทางสื่อต่างๆจะทำให้ วัยรุ่นที่จะเริ่มเสพสุรามีจำนวนลดลงท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็นจริงเพียงใด	1.00	สอดคล้อง
5. คุณลุงสมบัติอายุ 59 ปี ขอรับประทานเครื่องในสัตว์ ต่อมาได้เสียชีวิตลงขณะวิ่งออกกำลังกายที่บึง ลงความเห็นว่าคุณลุง ขอรับประทานเครื่องในสัตว์ จึงทำให้เสียชีวิต ท่านคิดว่าความเห็นดังกล่าวเป็นจริง มากน้อยเพียงใด	1.00	สอดคล้อง

ข้อความเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติความมีเหตุผล (ต่อ)		
6. หญิงวัย 55 ปี สุขภาพร่างกายแข็งแรงมาตลอด หลังจากได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงพบว่าตนเองมีผมขาวมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เธอคิดว่าเกิดจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นท่านเห็นว่าความคิดของเธอถูกต้อง	1.00	สอดคล้อง
7. นายอาทร ไปเยี่ยม นายอารี พบว่ามีรถยนต์ของ นายอารีจอดอยู่หน้าบ้านจึงตะโกนเรียก 3 ครั้ง แต่ไม่มีเสียงตอบรับ นายอาทรคิดว่านายอารีไม่อยู่บ้าน จึงเสียจดหมายไว้ที่ประตูหน้าบ้านท่านคิดว่านายอาทรคิดสรุปได้ถูกต้องเพียงใด	1.00	สอดคล้อง
8. เพื่อนบ้านนายโอง์เลี้ยงไก่ชนไว้ 4 ตัวดูแลอย่างใกล้ชิดมีการจับและอุ้มไก่บ่อยๆ ต่อมาไก่ได้ตายไป 2 ตัวหลังไก่ตาย 5 วันบ้านที่เลี้ยงไก่ ก็ยังไม่มีใครป่วยไข้แต่นายโอง์มีอาการไข้ปวดศีรษะมาก ภรรยา นายโอง์คิดว่าสามีป่วยเป็นไข้หวัดนก ท่านเห็นว่าภรรยา นายโอง์มีความคิดที่ถูกต้อง	1.00	สอดคล้อง
9. ธิดาเดินหาหนังสืออย่างตั้งใจที่ชั้นในห้องสมุดในขณะเดียวกัน นั้นก็มีนักศึกษาอีกคนหนึ่ง ชื่อ นายสมศักดิ์ เดินอยู่ใกล้ชั้นที่ธิดาได้วางกระเป๋าสตางค์ไว้ เมื่อธิดากลับมาที่เดิมพบว่ากระเป๋าสตางค์ของเธอหายไป ธิดาคิดว่าสมศักดิ์เป็นผู้ขโมยกระเป๋าสตางค์ของเธอไป ท่านเห็นด้วยกับความคิดของธิดา	1.00	สอดคล้อง
10. นานๆ ครั้งทีฉันจะรู้สึกขอบคุณสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	1.00	สอดคล้อง
11. นานๆ ครั้งทีฉันจะระลึกถึง ความดีงามของบรรพบุรุษของไทยที่สร้างวัฒนธรรมที่งดงามแก่แผ่นดินไทย	1.00	สอดคล้อง

ข้อความเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิตีความมีเหตุผล (ต่อ)		
12. ฉันรู้สึกรำคาญความหวังดีที่ผู้อื่นหยิบยื่นให้ฉัน	1.00	สอดคล้อง
13. คนรอบตัวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ฉันล้มเหลว	1.00	สอดคล้อง
14. ฉันเป็นมิตรเฉพาะคนที่ทำดีกับฉันเท่านั้น	1.00	สอดคล้อง
15. ฉันหยิ่งทะนงเกินกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น	1.00	สอดคล้อง
มิตีการมีภูมิคุ้มกันตน		
16. ถ้าฉันไม่เข้าไปร่วมในงานใด งานนั้นมักจะออกมาไม่ค่อยดี	1.00	สอดคล้อง
17. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถหาสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นกับฉันได้	1.00	สอดคล้อง
18. เมื่อฉันเกิดปัญหา ฉันจะพยายามตั้งสติก่อน	1.00	สอดคล้อง
19. ฉันเชื่อว่าความเครียดที่เกิดขึ้น ฉันสามารถลด/ขจัดได้ด้วยตนเอง	1.00	สอดคล้อง
20. ฉันพยายามนอนหลับพักผ่อนมากขึ้นเมื่อรู้สึกเครียด	1.00	สอดคล้อง
21. โดยรวมฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีเกิดขึ้นกับฉันมากกว่าเรื่องไม่ดี	1.00	สอดคล้อง
22. ฉันคิดว่าฉันจะมีอนาคตที่สดใส	1.00	สอดคล้อง
มิตีการรับรู้คุณค่าชีวิต		
23. ฉันคาดว่าจะมีเรื่องดีๆเกิดขึ้นหลังจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับฉันได้คลี่คลายไป	1.00	สอดคล้อง
24. ถึงแม้สมาชิกในครอบครัวของฉันจะมีปัญหาขัดแย้งกันบ้างแต่ฉันเชื่อว่าปัญหาจะ	1.00	สอดคล้อง
25. ฉันคิดว่ามีโอกาสน้อยที่ครอบครัวของฉันจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	1.00	สอดคล้อง
26. เมื่อฉันมีปัญหาขัดแย้งกับคนอื่น ฉันสามารถคาดหวังการเข้าใจและกำลังใจจากครอบครัวของฉันได้	1.00	สอดคล้อง

ข้อความเกี่ยวกับความสุขในชีวิต (จิตลักษณะพอเพียง)	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
มิติการรับรู้คุณความดี (ต่อ)		
27. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่กดดันพยายามหาเวลาพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับเขาเพื่อช่วยปรับความคิด	1.00	สอดคล้อง
28. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของพลเมืองดีจึงไม่คิดที่จะละเมิดกฎหมายเสียเอง	1.00	สอดคล้อง
29. ฉันจะมัดระวังเรื่องการใช้รถใช้ถนนเป็นพิเศษเพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสียอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้อง
30. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับมีส่วนช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในวันนี้	1.00	สอดคล้อง
31. อาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของฉัน	1.00	สอดคล้อง
32. การที่ฉันมีสุขภาพดีเกิดจากการสนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และธรรมชาติร่วมกัน	1.00	สอดคล้อง
33. ธรรมชาติรอบๆตัวของฉันล้วนมีส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ฉันมาก	1.00	สอดคล้อง
34. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์การที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม	1.00	สอดคล้อง
35. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ	1.00	สอดคล้อง
36. ฉันรู้สึกโศกเศร้าที่เกิดมาในสังคมไทย	1.00	สอดคล้อง
37. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทยที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทยอาศัยอยู่ทุกวันนี้	1.00	สอดคล้อง
38. ฉันระลึกถึงความดีของเพื่อนที่คอยช่วยเหลือฉัน	1.00	สอดคล้อง
39. ฉันระลึกถึงว่าพ่อแม่คอยให้กำลังใจฉัน	1.00	สอดคล้อง
40. ฉันคิดถึงคุณความดีของคนรอบข้าง ที่ช่วยเหลือฉัน	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

DATE: 4/ 3/2016

TIME: 14:49

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\งาน\ป.โท 2559\CFA HAPPY
FIT\Lisrel\HAPPY.spl:

TI CFA ORDER WORK HAPPINESS

DA NI=46 NO=290 MA=KM

LA

a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10

a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20

a21 a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30

a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38 a39 a40

a41 a42 a43 a44 a45 a46

KM

1

.612 1

.597 .649 1

.585 .618 .571 1

.512 .569 .501 .457 1

.488 .554 .468 .393 .605 1

.051 .086 .050 -.039 .063 .065 1

.020 -.021 .031 -.111 -.037 .003 .574 1

-.055 -.095 -.003 -.107 -.068 .023 .481 .797 1

-.040 -.057 -.015 -.133 -.063 .023 .508 .680 .759 1
 .485 .506 .391 .477 .418 .373 -.061 -.055 -.107 -.071 1
 .364 .349 .321 .403 .316 .333 -.073 -.046 -.109 -.078 .765 1
 .342 .348 .324 .429 .349 .396 -.079 -.116 -.077 -.050 .571 .649 1
 .400 .408 .322 .415 .360 .406 -.046 -.129 -.140 -.162 .530 .572 .695 1
 .238 .271 .277 .340 .183 .207 -.087 -.055 -.001 -.006 .340 .435 .523 .493 1
 .355 .335 .282 .260 .275 .331 -.059 -.089 -.087 -.049 .381 .416 .469 .485 .631 1
 .427 .445 .392 .389 .341 .321 .071 -.031 -.109 -.052 .375 .303 .338 .383 .342 .459 1
 .460 .449 .377 .369 .508 .493 -.003 -.032 -.125 -.058 .516 .478 .549 .483 .340 .520 .546
 1
 .225 .329 .316 .316 .235 .250 -.100 -.145 -.091 -.134 .290 .267 .377 .403 .361 .348 .373
 .450 1
 .362 .318 .332 .301 .298 .281 .062 .026 -.011 .037 .352 .312 .372 .468 .293 .351 .425
 .432 .523 1
 .433 .446 .399 .306 .307 .411 .065 .047 .049 .050 .353 .273 .386 .407 .191 .208 .337
 .435 .553 .509 1
 .460 .525 .472 .531 .392 .355 .040 -.022 -.044 -.003 .453 .411 .420 .407 .353 .389 .478
 .500 .535 .519 .565 1
 .428 .496 .431 .467 .389 .341 -.039 -.029 -.045 -.052 .427 .333 .390 .333 .331 .344 .423
 .425 .425 .423 .317 .486 1
 .371 .436 .381 .396 .370 .325 -.067 -.019 -.068 -.064 .363 .339 .411 .441 .363 .379 .462
 .453 .473 .336 .326 .481 .649 1
 .404 .506 .399 .448 .430 .374 -.002 -.022 .001 .009 .507 .435 .512 .501 .383 .430 .379
 .476 .434 .429 .387 .397 .613 .616 1
 .375 .380 .324 .352 .317 .442 -.081 -.023 -.035 .026 .481 .448 .413 .412 .274 .314 .290
 .475 .361 .350 .429 .315 .461 .393 .622 1
 .385 .413 .300 .398 .401 .351 -.083 -.038 -.121 -.081 .625 .615 .510 .418 .297 .379 .349
 .478 .344 .358 .256 .369 .481 .430 .592 .540 1
 .223 .404 .184 .317 .279 .262 -.053 -.095 -.121 -.082 .380 .315 .367 .385 .373 .384 .399
 .414 .462 .378 .255 .417 .533 .484 .565 .442 .437 1
 .277 .405 .180 .364 .339 .288 .003 -.088 -.100 -.022 .437 .329 .411 .324 .312 .373 .391
 .403 .310 .321 .266 .464 .487 .345 .446 .313 .508 .620 1
 .352 .466 .394 .286 .314 .290 .077 .003 -.057 -.002 .420 .319 .285 .293 .141 .197 .287
 .281 .335 .302 .439 .464 .504 .281 .396 .420 .339 .461 .435 1
 .346 .376 .309 .221 .295 .312 .064 .045 -.032 .025 .331 .288 .274 .322 .163 .207 .224
 .255 .287 .313 .419 .393 .439 .259 .411 .456 .334 .403 .375 .721 1

.355 .419 .360 .329 .350 .287 .044 .064 .017 .096 .463 .269 .321 .309 .294 .294 .320
 .322 .275 .351 .357 .363 .457 .291 .416 .433 .318 .296 .353 .529 .472 1
 .475 .478 .415 .460 .357 .309 -.019 -.040 -.199 -.059 .540 .510 .474 .431 .397 .481 .491
 .515 .271 .315 .295 .430 .404 .362 .413 .342 .423 .424 .425 .404 .397 .518 1
 .565 .527 .443 .529 .463 .440 -.004 -.027 -.101 -.032 .506 .416 .461 .466 .293 .347 .609
 .552 .419 .403 .443 .483 .521 .450 .478 .484 .484 .459 .483 .455 .419 .604 .668 1
 .379 .416 .365 .371 .339 .306 -.018 -.065 -.094 -.027 .484 .516 .510 .336 .277 .396 .284
 .450 .323 .293 .261 .378 .376 .287 .381 .362 .467 .396 .415 .350 .365 .460 .634 .565 1
 .308 .368 .254 .382 .388 .327 -.059 -.064 -.040 .015 .408 .375 .346 .282 .228 .213 .234
 .351 .348 .282 .263 .313 .392 .235 .395 .425 .360 .442 .390 .307 .269 .409 .383 .588
 .436 1
 .338 .289 .240 .328 .283 .277 -.076 -.057 -.068 -.039 .502 .506 .496 .394 .267 .359 .146
 .316 .261 .252 .267 .291 .274 .196 .377 .537 .483 .316 .315 .290 .350 .351 .394 .407
 .548 .482 1
 .481 .459 .421 .443 .376 .310 -.029 -.079 -.160 -.089 .417 .377 .440 .366 .295 .362 .397
 .490 .446 .393 .441 .482 .537 .496 .521 .517 .495 .479 .398 .471 .483 .443 .468 .594
 .465 .434 .408 1
 .351 .402 .381 .384 .245 .263 -.064 .050 .058 .077 .460 .463 .472 .417 .250 .224 .256
 .289 .284 .308 .389 .407 .276 .231 .394 .418 .342 .323 .282 .397 .402 .365 .409 .410
 .455 .375 .453 .376 1
 .427 .476 .343 .396 .346 .271 -.167 -.106 -.179 -.142 .508 .447 .487 .462 .431 .441 .406
 .456 .400 .383 .319 .459 .530 .484 .526 .444 .499 .427 .406 .352 .285 .420 .413 .478
 .422 .388 .418 .517 .401 1
 .416 .481 .395 .410 .432 .423 -.112 -.047 -.137 -.088 .704 .639 .551 .507 .312 .428 .354
 .630 .434 .420 .386 .440 .467 .460 .585 .506 .595 .458 .384 .354 .331 .396 .485 .494
 .473 .376 .457 .589 .422 .537 1
 .363 .473 .340 .467 .402 .374 -.132 -.126 -.187 -.160 .703 .687 .561 .530 .365 .436 .420
 .524 .414 .363 .340 .444 .441 .443 .578 .501 .629 .487 .410 .350 .339 .382 .511 .526
 .519 .352 .461 .532 .514 .558 .844 1
 .400 .499 .335 .434 .362 .359 -.114 -.134 -.214 -.149 .621 .596 .511 .490 .443 .481 .434
 .522 .455 .352 .293 .476 .464 .397 .495 .445 .560 .474 .420 .360 .323 .398 .566 .541
 .508 .377 .451 .512 .378 .635 .717 .776 1
 .331 .387 .333 .375 .385 .346 -.099 -.161 -.206 -.121 .529 .435 .529 .473 .424 .408 .341
 .564 .403 .339 .385 .434 .441 .433 .535 .498 .424 .480 .409 .365 .319 .399 .428 .470
 .365 .401 .447 .553 .339 .523 .666 .645 .644 1

.319 .436 .310 .403 .440 .331 -.023 -.096 -.161 -.092 .506 .442 .513 .494 .449 .361 .322
 .524 .393 .386 .422 .460 .457 .375 .531 .459 .478 .468 .440 .386 .362 .404 .396 .440
 .322 .383 .418 .542 .332 .533 .592 .591 .601 .827 1
 .284 .352 .291 .299 .325 .384 .003 -.057 -.109 -.054 .479 .465 .512 .524 .349 .345 .225
 .485 .351 .339 .441 .400 .334 .337 .458 .475 .385 .368 .290 .332 .365 .339 .300 .360
 .289 .280 .439 .445 .359 .386 .623 .566 .530 .753 .728 1

SD

.636 .584 .534 .616 .582 .515 .854 .957 .921 .926 .657 .662 .620 .619 .611 .691 .709
 .674 .575 .585 .529 .553 .583 .595 .628 .542 .714 .613 .671 .534 .508 .528 .698 .693
 .696 .563 .627 .567 .649 .579 .725 .689 .624 .588 .639 .552

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46

MO NY=46 NK=1 NE=8 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR TE=FU,FI

LK

W_HAPPY

LE

LIFE_SAT JOB_SAT POSITIVE NEGATIVE WORK_ENVIRON CHARACTERISTIC OUTCOME
 RELATIONSHIP

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,2) LY(4,2) LY(5,3) LY(6,3) LY(7,4) LY(8,4) LY(9,4)

FR LY(10,4) LY(11,5) LY(12,5) LY(13,5) LY(14,5) LY(15,5) LY(16,5) LY(17,5) LY(18,5)

FR LY(19,5) LY(20,5) LY(21,6) LY(22,6) LY(23,6) LY(24,6) LY(25,6) LY(26,6) LY(27,6)

FR LY(28,6) LY(29,6) LY(30,6) LY(31,7) LY(32,7) LY(33,7) LY(34,7) LY(35,7) LY(36,7)

FR LY(37,7) LY(38,8) LY(39,8) LY(40,8) LY(41,8) LY(42,8) LY(43,8) LY(44,8) LY(45,8)

FR LY(46,8)

VA 1.00 LY 1 1

VA 1.00 LY 3 2

VA 1.00 LY 5 3

VA 1.00 LY 7 4

VA 1.00 LY 11 5

VA 1.00 LY 21 6

VA 1.00 LY 31 7

VA 1.00 LY 38 8

FR GA 1 1 GA 2 1 GA 3 1 GA 4 1 GA 5 1 GA 6 1 GA 7 1 GA 8 1

FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE 11 11

TE 12 12

FR TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16 TE 17 17 TE 18 18 TE 19 19
 FR TE 20 20 TE 21 21 TE 22 22 TE 23 23 TE 24 24 TE 25 25 TE 26 26 TE 27 27
 TE 28 28 TE 29 29 FR TE 30 30 TE 31 31 TE 32 32 TE 33 33 TE 34 34 TE 35 35
 TE 36 36 TE 37 37 TE 38 38 FR TE 39 39 TE 40 40 TE 41 41 TE 42 42 TE 43 43
 TE 44 44 TE 45 45 TE 46 46
 FR TE 45 44 TE 12 11 TE 31 30 TE 42 41 TE 34 17 TE 16 15 TE 29 28 TE 14 13
 TE 24 23 TE 22 21 TE 43 42 TE 20 19 TE 14 13 TE 37 26 TE 33 9 TE 32 12 TE 26 22
 TE 46 44 TE 46 45 TE 41 18
 FR TE 9 7 TE 36 34 TE 4 2 TE 3 2 TE 3 1 TE 4 1 TE 32 30 TE 25 22 TE 37 35 TE 35 33
 TE 13 12 TE 42 39 TE 25 24
 FR TE 26 25 TE 26 6 TE 21 19 TE 19 1 TE 21 20 TE 16 4 TE 46 41 TE 21 6 TE 43 41 TE
 14 12 TE 35 14
 FR TE 37 36 TE 34 1 TE 45 5 TE 37 13 TE 27 12 TE 43 40 TE 27 11 TE 45 15 TE 41 11
 TE 28 19
 FR TE 22 19 TE 21 4 TE 22 20 TE 43 33 TE 23 14 TE 20 14 TE 14 10 TE 29 27 TE 38 11
 TE 18 17 TE 34 25
 FR TE 43 19 TE 24 19 TE 33 17 TE 25 9 TE 23 21 TE 27 21 TE 27 22 TE 45 24 TE 41 7
 TE 46 14
 FR TE 44 27 TE 32 31 TE 38 12 TE 18 13 TE 15 13 TE 40 7 TE 15 12 TE 20 17 TE 15 14
 TE 44 12 TE 44 2
 FR TE 29 26 TE 12 2 TE 13 2 TE 22 4 TE 42 4 TE 19 8 TE 38 6 TE 28 21 TE 39 18 TE 32
 28 TE 26 18
 FR TE 34 33 TE 46 31 TE 32 26 TE 13 8 TE 30 27 TE 32 27 TE 41 38 TE 29 3 TE 28 3
 FR TE 24 17 TE 28 1 TE 13 1 TE 18 16 TE 34 16 TE 34 15 TE 41 15 TE 21 16 TE 36 16
 FR TE 20 2 TE 7 2 TE 16 14 TE 30 25 TE 30 24 TE 31 26 TE 31 23 TE 19 2 TE 23 22 TE
 31 4 TE 36 24 FR TE 29 1 TE 27 7 TE 39 7 TE 40 6 TE 26 7 TE 15 3 TE 35 15 TE 30 4
 TE 33 19 TE 38 31 TE 19 10 TE 44 41
 FR TE 21 15 TE 41 20 TE 38 14 TE 32 15 TE 22 17 TE 28 22 TE 17 16 TE 18 5 TE 18 4
 FR TE 34 4 TE 9 4 TE 28 13 TE 5 2 TE 41 34 TE 4 1 TE 6 2 TE 6 3 TE 18 6 TE 39 3 TE
 32 19
 FR TE 37 27 TE 42 1 TE 11 1 TE 32 5 TE 32 4 TE 16 6 TE 38 2 TE 38 30 TE 6 1 TE 5 1
 TE 5 4
 FR TE 45 35 TE 45 14 TE 42 12 TE 15 9 TE 42 11 TE 42 27 TE 41 12 TE 43 12 TE 41 27
 TE 33 16
 FR TE 36 12 TE 33 18 TE 38 25 TE 14 8 TE 39 12 TE 32 23 TE 34 31 TE 36 31 TE 36 28
 TE 46 37

FR TE 36 5 TE 33 12 TE 33 11 TE 43 11 TE 43 15 TE 43 27 TE 19 15 TE 42 17 TE 17 7
 TE 25 22
 FR TE 25 21 TE 29 25 TE 29 21 TE 31 21 TE 46 21 TE 29 24 TE 37 16 TE 37 34 TE 36
 19
 FR TE 36 11 TE 39 16 TE 39 13 TE 46 17 TE 16 11 TE 19 11 TE 24 21 TE 31 25 TE 36 4
 FR TE 34 13 TE 36 8 TE 42 36 TE 42 3 TE 43 24 TE 43 25 TE 28 15 TE 43 21 TE 22 12
 TE 39 24
 FR TE 39 23 TE 44 39 TE 44 15 TE 44 37 TE 32 11 TE 28 11 TE 45 26 TE 44 18
 FR TE 42 37 TE 35 12 TE 37 17 TE 14 9 TE 39 14 TE 23 15 TE 23 9 TE 19 7 TE 5 3 TE
 36 26
 FR TE 30 23 TE 31 7 TE 30 7 TE 30 2 TE 30 3 TE 33 1 TE 30 11 TE 30 12 TE 32 8 TE 32
 20 TE 35 17
 FR TE 44 35 TE 19 12 TE 35 25 TE 25 10 TE 6 4 TE 28 12 TE 16 8 TE 33 4 TE 24 7 TE
 46 6 TE 17 13
 FR TE 28 27 TE 27 13 TE 14 6 TE 43 3 TE 26 10 TE 40 3 TE 43 38 TE 43 39 TE 24 11
 TE 38 34
 FR TE 9 3 TE 39 9 TE 39 10 TE 39 8 TE 39 4 TE 45 4 TE 45 29 TE 28 5 TE 37 12 TE 46
 36 TE 26 12 TE 37 18 TE 38 5 TE 37 2 TE 15 10 TE 37 11 TE 26 11 TE 36 6 TE 43 26
 TE 39 2 TE 42 21 TE 41 8
 FR TE 18 9 TE 27 26 TE 46 27 TE 40 21 TE 40 15 TE 46 40 TE 40 23 TE 40 24 TE 40 1
 TE 37 3 TE 40 32
 FR TE 39 36 TE 40 33 TE 36 29 TE 32 10 TE 34 29 TE 41 6 TE 28 4 TE 35 13 TE 15 11
 TE 36 3
 FR TE 45 18 TE 21 1 TE 17 3 TE 46 18 TE 46 13 TE 13 5 TE 46 26 TE 42 7 TE 45 39 TE
 34 32 TE 33 32
 FR TE 35 32 TE 42 38 TE 39 38 TE 42 10 TE 46 35 TE 46 33 TE 33 15 TE 38 1 TE 33 13
 TE 21 18 TE 46 42 TE 23 30 TE 33 30 TE 35 21 TE 20 11 TE 33 3 TE 41 35 TE 31 23 TE
 46 15 TE 15 4
 FR TE 41 10 TE 31 28 TE 41 10 TE 31 27 TE 31 29 TE 39 31 TE 41 4 TE 42 5 TE 39 30
 TE 22 18
 FR TE 41 5 TE 31 22 TE 31 17 TE 31 6 TE 19 5 TE 31 8 TE 35 27 TE 38 13 TE 13 6 TE
 17 15 TE 17 1 TE 18 1 TE 34 18 TE 40 37 TE 39 37 TE 19 3 TE 39 35 TE 19 13 TE 39
 26 TE 46 34 TE 27 3 TE 39 11
 FR TE 16 2 TE 43 20 TE 43 5 TE 44 20 TE 23 7 TE 42 35 TE 43 1 TE 34 6 TE 8 6
 PD
 OU AM RS FS SS SC MI AD=OFF

TI CFA ORDER WORK HAPPINESS

Number of Iterations = 43

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a1	0.70	--	--	--	--	--
a2	0.82	--	--	--	--	--
	(0.07)					
	11.42					
a3	--	0.73	--	--	--	--
a4	--	0.78	--	--	--	--
		(0.08)				
		10.30				
a5	--	--	0.82	--	--	--
a6	--	--	0.73	--	--	--
			(0.08)			
			9.54			
a7	--	--	--	0.64	--	--
a8	--	--	--	0.85	--	--
				(0.07)		
				12.12		
a9	--	--	--	0.93	--	--
				(0.08)		
				11.92		
a10	--	--	--	0.78	--	--
				(0.07)		
				11.38		
a11	--	--	--	--	0.76	--
a12	--	--	--	--	0.64	--
					(0.04)	
					15.56	
a13	--	--	--	--	0.73	--
					(0.06)	
					12.59	

a14	--	--	--	--	0.69 (0.06) 11.88	--
a15	--	--	--	--	0.52 (0.06) 8.26	--
a16	--	--	--	--	0.62 (0.06) 9.68	--
a17	--	--	--	--	0.58 (0.06) 10.02	--
a18	--	--	--	--	0.69 (0.06) 11.97	--
a19	--	--	--	--	0.62 (0.07) 9.43	--
a20	--	--	--	--	0.57 (0.06) 9.18	--
a21	--	--	--	--	--	0.63
a22	--	--	--	--	--	0.72 (0.06) 11.39
a23	--	--	--	--	--	0.75 (0.08) 9.19
a24	--	--	--	--	--	0.66 (0.07) 9.15
a25	--	--	--	--	--	0.83 (0.08) 10.25
a26	--	--	--	--	--	0.66 (0.07)

						9.50
a27	--	--	--	--	--	0.72 (0.08)
						9.01
a28	--	--	--	--	--	0.70 (0.08)
						8.78
a29	--	--	--	--	--	0.65 (0.08)
						8.63
a30	--	--	--	--	--	0.62 (0.07)
						9.14
a31	--	--	--	--	--	--
a32	--	--	--	--	--	--
a33	--	--	--	--	--	--
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	--	--	--	--
a36	--	--	--	--	--	--
a37	--	--	--	--	--	--
a38	--	--	--	--	--	--
a39	--	--	--	--	--	--
a40	--	--	--	--	--	--
a41	--	--	--	--	--	--
a42	--	--	--	--	--	--
a43	--	--	--	--	--	--
a44	--	--	--	--	--	--
a45	--	--	--	--	--	--
a46	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-Y

	OUTCOME -----	RELATION -----
a1	--	--
a2	--	--
a3	--	--

a4	--	--
a5	--	--
a6	--	--
a7	--	--
a8	--	--
a9	--	--
a10	--	--
a11	--	--
a12	--	--
a13	--	--
a14	--	--
a15	--	--
a16	--	--
a17	--	--
a18	--	--
a19	--	--
a20	--	--
a21	--	--
a22	--	--
a23	--	--
a24	--	--
a25	--	--
a26	--	--
a27	--	--
a28	--	--
a29	--	--
a30	--	--
a31	0.56	--
a32	0.62	--
	(0.07)	
	8.87	
a33	0.69	--
	(0.08)	
	8.77	
a34	0.80	--
	(0.09)	

Prince of Songkla University
Pattani Campus

	9.15	
a35	0.68 (0.08)	--
	8.68	
a36	0.59 (0.08)	--
	7.36	
a37	0.59 (0.07)	--
	7.89	
a38	--	0.77
a39	--	0.58 (0.06)
		9.57
a40	--	0.72 (0.06)
		12.61
a41	--	0.78 (0.05)
		14.24
a42	--	0.79 (0.06)
		13.36
a43	--	0.81 (0.06)
		13.08
a44	--	0.76 (0.06)
		13.26
a45	--	0.74 (0.06)
		12.81
a46	--	0.63 (0.06)
		10.99

GAMMA

W_HAPPY

LIFE_SAT 0.84

(0.08)

10.88

JOB_SAT 0.78

(0.08)

10.31

POSITIVE 0.68

(0.07)

10.15

NEGATIVE -0.14

(0.06)

-2.22

WORK_ENV 0.94

(0.07)

13.88

CHARACTE 0.91

(0.08)

10.88

OUTCOME 0.91

(0.10)

9.46

RELATION 0.95

(0.07)

14.18

Covariance Matrix of ETA and KSI

LIFE_SAT JOB_SAT POSITIVE NEGATIVE WORK_ENV CHARACTE

LIFE_SAT 1.00

JOB_SAT 0.66 1.00

POSITIVE	0.57	0.53	1.00			
NEGATIVE	-0.12	-0.11	-0.09	1.00		
WORK_ENV	0.79	0.74	0.64	-0.13	1.00	
CHARACTE	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.86	1.00
OUTCOME	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.85	0.82
RELATION	0.79	0.74	0.65	-0.13	0.89	0.86
W_HAPPY	0.84	0.78	0.68	-0.14	0.94	0.91

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OUTCOME	RELATION	W_HAPPY
OUTCOME	1.00		
RELATION	0.86	1.00	
W_HAPPY	0.91	0.95	1.00

PHI

W_HAPPY

1.00

PSI

LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
0.30	0.39	0.54	0.98	0.11	0.17
(0.06)	(0.08)	(0.09)	(0.16)	(0.03)	(0.04)
5.04	5.05	5.81	6.05	4.39	4.71

PSI

OUTCOME RELATION

0.18	0.10
(0.05)	(0.03)
3.86	3.45

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
0.70	0.61	0.46	0.02	0.89	0.83

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

OUTCOME	RELATION
-----	-----
0.82	0.90

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.70	0.61	0.46	0.02	0.89	0.83

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

OUTCOME	RELATION
-----	-----
0.82	0.90

THETA-EPS

	a1	a2	a3	a4	a5	a6
a1	0.47 (0.05) 9.75					
a2	--	0.32 (0.05) 6.66				
a3	0.24 (0.04) 6.44	0.24 (0.04) 6.62	0.48 (0.05) 8.76			
a4	0.21 (0.04) 5.98	0.20 (0.03) 5.85	--	0.41 (0.05) 7.43		
a5	0.16 (0.04) 4.32	0.17 (0.03) 5.10	0.18 (0.04) 4.76	0.10 (0.04) 2.75	0.32 (0.06) 4.96	
a6	0.16 (0.04) 4.47	0.23 (0.04) 6.57	0.18 (0.04) 4.76	0.09 (0.04) 2.44	--	0.48 (0.06) 8.07
a7	--	0.05 (0.03) 2.12	--	--	--	--

a8	--	--	--	--	--	-0.04 (0.02) -1.71
a9	--	--	0.04 (0.02) 2.24	0.05 (0.02) 2.59	--	--
a10	--	--	--	--	--	--
a11	0.06 (0.02) 3.04	--	--	--	--	--
a12	--	-0.05 (0.02) -2.87	--	--	--	--
a13	-0.05 (0.02) -2.11	-0.08 (0.02) -3.71	--	--	-0.01 (0.03) -0.51	0.06 (0.03) 2.05
a14	--	--	--	--	--	0.08 (0.03) 3.07
a15	--	--	0.10 (0.03) 3.50	0.07 (0.03) 2.10	--	--
a16	--	-0.04 (0.02) -1.64	--	-0.12 (0.03) -3.69	--	0.05 (0.03) 1.89
a17	0.06 (0.03) 2.02	--	0.07 (0.03) 2.44	--	--	--
a18	0.07 (0.03) 2.53	--	--	-0.06 (0.03) -2.10	0.14 (0.03) 4.58	0.17 (0.03) 5.35
a19	-0.11 (0.03) -4.01	-0.05 (0.03) -1.97	-0.01 (0.03) -0.37	--	-0.06 (0.03) -2.06	--

a20	--	-0.08 (0.03) -3.13	--	--	--	--
a21	0.06 (0.03) 2.25	--	--	-0.06 (0.03) -1.88	--	0.12 (0.03) 4.02
a22	--	--	--	0.09 (0.03) 3.36	--	--
a23	--	--	--	--	--	--
a24	--	--	--	--	--	--
a25	--	--	--	--	--	--
a26	--	--	--	--	--	0.15 (0.03) 5.29
a27	--	--	-0.04 (0.03) -1.64	--	--	--
a28	-0.13 (0.03) -4.50	--	-0.17 (0.03) -5.34	-0.05 (0.03) -1.99	-0.06 (0.03) -2.15	--
a29	-0.08 (0.03) -2.66	--	-0.17 (0.03) -5.22	--	--	--
a30	--	0.04 (0.02) 1.71	0.06 (0.03) 2.41	-0.09 (0.03) -3.02	--	--
a31	--	--	--	-0.12 (0.03) -3.76	--	0.05 (0.03) 1.81
a32	--	--	--	-0.03 (0.03) -0.90	0.02 (0.03) 0.82	--
a33	0.10 (0.03) 3.66	--	0.04 (0.03) 1.58	0.05 (0.03) 1.68	--	--

a34	0.12 (0.03) 4.69	-- --	-- --	0.09 (0.03) 3.40	-- --	0.04 (0.02) 1.61
a35	--	--	--	--	--	--
a36	--	--	-0.05 (0.03) -1.67	0.05 (0.03) 1.76	0.08 (0.03) 2.50	0.07 (0.03) 2.20
a37	--	-0.06 (0.02) -2.46	-0.05 (0.03) -1.86	--	--	--
a38	0.05 (0.03) 2.05	-0.05 (0.02) -2.26	--	--	-0.05 (0.03) -1.61	-0.07 (0.03) -2.21
a39	--	0.05 (0.03) 1.71	0.09 (0.03) 2.76	0.06 (0.03) 1.91	--	--
a40	0.04 (0.03) 1.55	--	-0.03 (0.03) -0.99	--	--	-0.05 (0.03) -2.00
a41	--	--	--	-0.03 (0.02) -1.55	0.03 (0.02) 1.43	0.06 (0.02) 2.81
a42	-0.06 (0.02) -3.16	--	-0.04 (0.02) -2.09	0.02 (0.02) 1.19	0.01 (0.02) 0.36	--
a43	-0.03 (0.02) -1.44	--	-0.07 (0.02) -2.82	--	-0.04 (0.02) -1.78	--
a44	--	-0.07 (0.02) -3.97	--	--	--	--
a45	--	--	--	0.05 (0.02) 2.44	0.07 (0.02) 3.44	--
a46	--	--	--	--	--	0.09 (0.03)

THETA-EPS						
	a7	a8	a9	a10	a11	a12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a7	0.58 (0.05) 10.61					3.55
a8	--	0.27 (0.03) 9.08				
a9	-0.12 (0.03) -4.57	--	0.11 (0.03) 3.87			
a10	--	--	--	0.36 (0.03) 10.45		
a11	--	--	--	--	0.44 (0.04) 10.53	
a12	--	--	--	--	0.29 (0.03) 8.35	0.59 (0.05) 12.58
a13	--	-0.08 (0.02) -3.82	--	--	--	0.15 (0.02) 6.18
a14	--	-0.11 (0.03) -3.65	-0.06 (0.03)	-0.11 (0.03)	--	0.10 (0.02) 4.36
a15	--	--	0.10 (0.02)	0.06 (0.03)	-0.04 (0.03)	0.10 (0.03)
a16	--	-0.05 (0.02) -2.15	--	--	-0.09 (0.02) -3.69	--

a17	0.08 (0.03) 2.62	--	--	--	--	--
a18	--	--	-0.05 (0.02) -2.52	--	--	--
a19	-0.07 (0.03) -2.14	-0.09 (0.02) -4.20	--	-0.09 (0.02) -3.63	-0.15 (0.03) -5.52	-0.08 (0.03) -3.26
a20	--	--	--	--	-0.05 (0.02) -2.16	--
a21	--	--	--	--	--	--
a22	--	--	--	--	--	0.06 (0.02) 2.96
a23	-0.05 (0.03) -1.47	--	0.03 (0.02) 1.90	--	--	--
a24	-0.08 (0.03) -2.56	--	--	--	-0.04 (0.02) -2.01	--
a25	--	--	0.07 (0.02) 3.61	0.06 (0.02) 2.43	--	--
a26	-0.05 (0.03) -1.77	--	--	0.06 (0.02) 2.45	0.05 (0.02) 2.03	0.07 (0.03) 2.90
a27	-0.05 (0.03) -1.80	--	--	--	0.15 (0.03) 4.97	0.22 (0.03) 6.97
a28	--	--	--	--	-0.07 (0.02) -3.03	-0.06 (0.02) -2.41
a29	--	--	--	--	--	--

a30	0.06 (0.03) 1.83	--	--	--	0.09 (0.02) 3.84	0.07 (0.02) 3.28
a31	0.01 (0.03) 0.29	0.03 (0.02) 1.50	--	--	--	--
a32	--	0.02 (0.02) 1.07	--	0.04 (0.02) 1.81	0.09 (0.03) 3.53	-0.02 (0.03) -0.71
a33	--	--	-0.10 (0.02) -5.37	--	0.09 (0.02) 4.00	0.12 (0.02) 5.19
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	--	--	--	0.11 (0.03) 4.21
a36	--	-0.04 (0.02) -1.85	--	--	0.06 (0.03) 2.11	0.11 (0.03) 4.17
a37	--	--	--	--	0.08 (0.03) 2.85	0.14 (0.03) 4.73
a38	--	--	--	--	-0.10 (0.03) -3.95	-0.06 (0.03) -2.45
a39	-0.04 (0.04) -0.90	0.10 (0.04) 2.31	0.15 (0.04) 3.61	0.11 (0.04) 2.57	0.04 (0.03) 1.48	0.11 (0.03) 3.61
a40	-0.10 (0.03) -3.24	--	--	--	--	--
a41	-0.07 (0.02) -2.85	0.04 (0.01) 2.60	--	0.00 (0.02) 0.04	0.16 (0.03) 6.13	0.16 (0.03) 5.92

a42	-0.05	--	--	-0.03	0.15	0.21
	(0.02)			(0.02)	(0.03)	(0.03)
	-2.34			-1.90	5.61	7.29
a43	--	--	--	--	0.06	0.11
					(0.03)	(0.03)
					2.35	4.33
a44	--	--	--	--	--	-0.05
						(0.02)
						-3.27
a45	--	--	--	--	--	--
a46	--	--	--	--	--	--
THETA-EPS						
	a13	a14	a15	a16	a17	a18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a13	0.46					
	(0.04)					
	10.65					
a14	0.18	0.52				
	(0.03)	(0.05)				
	5.69	11.29				
a15	0.14	0.15	0.76			
	(0.03)	(0.03)	(0.06)			
	4.80	4.45	12.63			
a16	--	0.05	0.31	0.63		
		(0.03)	(0.04)	(0.05)		
		1.94	8.21	11.43		
a17	-0.06	--	0.06	0.11	0.64	
	(0.03)		(0.03)	(0.04)	(0.05)	
	-2.36		1.71	2.91	11.73	
a18	0.02	--	--	0.10	0.13	0.51
	(0.02)			(0.03)	(0.03)	(0.04)
	1.00			3.47	4.04	11.62
a19	-0.04	--	0.06	--	--	--
	(0.02)		(0.03)			
	-1.55		2.12			

a20	--	0.09 (0.03) 3.31	--	--	0.06 (0.03) 2.17	--
a21	--	--	-0.09 (0.03) -3.06	-0.09 (0.03) -3.04	--	0.08 (0.03) 3.01
a22	--	--	--	--	0.06 (0.03) 2.09	0.05 (0.02) 2.20
a23	--	-0.07 (0.02) -3.34	0.03 (0.02) 1.26	--	--	--
a24	--	--	--	--	0.06 (0.02) 2.37	--
a25	--	--	--	--	--	--
a26	--	--	--	--	--	0.10 (0.03) 3.84
a27	0.06 (0.02) 2.48	--	--	--	--	--
a28	-0.06 (0.02) -2.71	--	0.04 (0.03) 1.62	--	--	--
a29	--	--	--	--	--	--
a30	--	--	--	--	--	--
a31	--	--	--	--	-0.05 (0.03) -1.98	--
a32	--	--	0.06 (0.03) 2.03	--	--	--
a33	0.05 (0.02) 2.06	--	0.10 (0.03) 2.89	0.09 (0.03) 3.16	0.12 (0.03) 3.70	0.11 (0.03) 4.17

a34	-0.03 (0.02)	--	-0.03 (0.03)	-0.08 (0.03)	0.18 (0.03)	0.05 (0.02)
	-1.25		-0.96	-2.85	6.23	2.17
a35	0.08 (0.03)	-0.08 (0.03)	-0.03 (0.03)	--	-0.09 (0.03)	--
	2.57	-3.14	-1.10		-2.79	
a36	--	--	--	-0.08 (0.03)	--	--
				-2.57		
a37	0.10 (0.03)	--	--	0.04 (0.03)	-0.10 (0.03)	-0.05 (0.03)
	3.66			1.47	-2.83	-1.88
a38	-0.05 (0.03)	-0.10 (0.03)	--	--	--	--
	-1.94	-3.73				
a39	0.07 (0.03)	0.05 (0.03)	--	-0.08 (0.03)	--	-0.07 (0.03)
	2.41	1.51		-2.85		-2.31
a40	--	--	0.09 (0.03)	--	--	--
			3.05			
a41	--	--	-0.05 (0.02)	--	--	0.12 (0.02)
			-2.59			6.59
a42	--	--	--	--	0.05 (0.02)	--
					2.68	
a43	--	--	0.09 (0.02)	--	--	--
			3.65			
a44	--	--	0.09 (0.03)	--	--	0.10 (0.02)
			3.37			4.15

a45	--	0.04 (0.02) 2.27	0.16 (0.03) 5.55	--	--	0.08 (0.02) 3.16
a46	0.05 (0.02) 2.11	0.10 (0.02) 3.97	0.06 (0.03) 1.94	--	-0.07 (0.03) -2.57	0.08 (0.03) 2.86
THETA-EPS						
	a19	a20	a21	a22	a23	a24
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a19	0.63 (0.05) 11.59					
a20	0.17 (0.04) 4.60	0.67 (0.06) 11.56				
a21	0.21 (0.04) 5.29	0.19 (0.04) 4.97	0.58 (0.05) 10.64			
a22	0.17 (0.03) 5.18	0.18 (0.03) 5.26	0.11 (0.04) 2.70	0.47 (0.05) 10.43		
a23	--	--	-0.17 (0.03) -5.74	-0.07 (0.03) -2.76	0.47 (0.04) 11.02	
a24	0.10 (0.03) 3.59	--	-0.09 (0.03) -2.61	--	0.17 (0.03) 5.29	0.56 (0.05) 11.98
a25	--	--	-0.13 (0.03) -4.24	-0.20 (0.03) -7.00	--	0.08 (0.03) 3.09
a26	--	--	--	-0.16 (0.03) -5.42	--	--

a27	--	--	-0.17 (0.03)	-0.13 (0.03)	--	--
			-5.73	-4.49		
a28	0.08 (0.03)	--	-0.18 (0.03)	-0.10 (0.03)	--	--
	2.92		-5.62	-3.46		
a29	--	--	-0.13 (0.03)	--	--	-0.08 (0.03)
			-4.04			-3.04
a30	--	--	--	--	0.07 (0.03)	-0.12 (0.03)
					2.05	-4.28
a31	--	--	0.07 (0.03)	0.05 (0.03)	0.15 (0.03)	--
			2.65	1.88	4.75	
a32	-0.05 (0.03)	0.05 (0.03)	--	--	0.10 (0.03)	--
	-1.88	1.75			3.74	
a33	-0.07 (0.03)	--	--	--	--	--
	-2.85					
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	-0.05 (0.03)	--	--	--
			-1.95			
a36	0.07 (0.03)	--	--	--	--	-0.08 (0.03)
	2.52					-3.09
a37	--	--	--	--	--	--
a38	--	--	--	--	--	--
a39	--	--	--	--	-0.07 (0.03)	-0.08 (0.03)
					-2.36	-2.45
a40	--	--	-0.08 (0.03)	--	0.08 (0.03)	0.06 (0.03)
			-2.78		2.72	2.12

a41	--	0.04	--	--	--	--
		(0.02)				
		2.26				
a42	--	--	-0.05	--	--	--
			(0.02)			
			-3.05			
a43	0.03	-0.04	-0.12	--	--	-0.07
	(0.02)	(0.02)	(0.03)			(0.02)
	1.33	-1.68	-4.50			-3.20
a44	--	-0.03	--	--	--	--
		(0.02)				
		-1.55				
a45	--	--	--	--	--	-0.06
						(0.02)
						-3.32
a46	--	--	0.06	--	--	--
			(0.02)			
			2.70			

THETA-EPS

	a25	a26	a27	a28	a29	a30
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a25	0.33					
	(0.04)					
	9.42					
a26	0.09	0.56				
	(0.03)	(0.05)				
	3.31	11.88				
a27	--	0.05	0.49			
		(0.03)	(0.05)			
		1.73	10.76			
a28	--	--	-0.06	0.51		
			(0.03)	(0.05)		
			-2.07	11.24		
a29	-0.09	-0.12	0.05	0.16	0.57	
	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.05)	
	-3.30	-4.09	1.45	4.45	10.97	

a30	-0.10	--	-0.07	--	--	0.60
	(0.03)		(0.03)			(0.05)
	-3.60		-2.38			12.03
a31	0.04	0.13	0.02	0.09	0.08	0.41
	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.04)
	1.54	4.40	0.60	2.88	2.57	9.60
a32	--	0.09	-0.03	-0.06	--	0.20
		(0.03)	(0.03)	(0.03)		(0.03)
		3.14	-1.18	-2.31		5.83
a33	--	--	--	--	--	0.05
						(0.02)
						2.38
a34	-0.05	--	--	--	0.04	--
	(0.02)				(0.02)	
	-2.64				2.06	
a35	-0.05	--	0.05	--	--	--
	(0.02)		(0.03)			
	-2.33		1.86			
a36	--	0.07	--	0.13	0.08	--
		(0.03)		(0.03)	(0.03)	
		2.17		4.02	2.49	
a37	--	0.20	0.12	--	--	--
		(0.03)	(0.03)			
		6.17	3.69			
a38	-0.05	--	--	--	--	0.05
	(0.02)					(0.03)
	-2.26					1.80
a39	--	0.05	--	--	--	0.06
		(0.03)				(0.03)
		1.69				1.99
a40	--	--	--	--	--	--
a41	--	--	0.07	--	--	--
			(0.03)			
			2.70			

a42	--	--	0.12	--	--	--
			(0.03)			
			4.56			
a43	-0.08	-0.05	0.04	--	--	--
	(0.02)	(0.02)	(0.03)			
	-3.78	-2.18	1.63			
a44	--	--	-0.09	--	--	--
			(0.02)			
			-4.31			
a45	--	-0.02	--	--	0.04	--
		(0.02)			(0.02)	
		-0.91			1.99	
a46	--	0.05	-0.03	--	--	--
		(0.02)	(0.02)			
		2.10	-1.29			

THETA-EPS

	a31	a32	a33	a34	a35	a36
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a31	0.67					
	(0.06)					
	11.60					
a32	0.12	0.61				
	(0.04)	(0.06)				
	3.36	11.05				
a33	--	0.10	0.51			
		(0.03)	(0.05)			
		3.12	10.84			
a34	-0.08	0.08	0.10	0.34		
	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.04)		
	-2.92	2.81	3.53	8.58		
a35	--	0.05	0.13	--	0.53	
		(0.03)	(0.03)		(0.05)	
		1.77	4.51		10.89	
a36	-0.09	--	--	0.12	--	0.67
	(0.03)			(0.03)		(0.06)
	-2.99			4.21		11.40

a37	--	--	--	-0.06	0.15	0.12
				(0.03)	(0.03)	(0.04)
				-2.53	4.44	3.23
a38	0.11	--	--	0.05	--	--
	(0.03)			(0.02)		
	3.64			2.35		
a39	0.09	--	--	--	0.08	0.08
	(0.03)				(0.03)	(0.03)
	2.51				2.39	2.32
a40	--	0.06	-0.03	--	--	--
		(0.03)	(0.02)			
		2.10	-1.42			
a41	--	--	--	-0.03	-0.02	--
				(0.01)	(0.02)	
				-1.71	-0.95	
a42	--	--	--	--	0.03	-0.03
					(0.02)	(0.02)
					1.46	-1.36
a43	--	--	0.04	--	--	--
			(0.02)			
			2.16			
a44	--	--	--	--	-0.10	--
					(0.03)	
					-3.84	
a45	--	--	--	--	-0.12	--
					(0.03)	
					-4.48	
a46	0.07	--	-0.07	-0.03	-0.10	-0.06
	(0.02)		(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.03)
	3.20		-3.17	-1.44	-3.04	-2.11
THETA-EPS						
	a37	a38	a39	a40	a41	a42
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a37	0.63					
	(0.06)					
	11.22					

a38	--	0.42				
		(0.04)				
		10.15				
a39	0.10	-0.06	0.66			
	(0.04)	(0.03)	(0.06)			
	2.73	-1.79	11.56			
a40	0.03	--	--	0.48		
	(0.03)			(0.04)		
	0.99			11.14		
a41	--	0.01	--	--	0.38	
		(0.03)			(0.04)	
		0.33			10.65	
a42	0.01	-0.05	0.08	--	0.21	0.37
	(0.02)	(0.03)	(0.02)		(0.03)	(0.03)
	0.58	-2.17	3.68		7.46	10.47
a43	--	-0.09	-0.06	0.05	0.07	0.11
		(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
		-3.49	-2.44	2.15	2.64	4.25
a44	0.02	--	-0.08	--	0.04	--
	(0.02)		(0.02)		(0.01)	
	0.80		-3.39		2.98	
a45	--	--	-0.07	--	--	--
			(0.03)			
			-2.67			
a46	0.05	--	--	-0.04	0.09	0.02
	(0.03)			(0.02)	(0.02)	(0.02)
	1.91			-1.65	4.54	1.33

THETA-EPS

	a43	a44	a45	a46
	-----	-----	-----	-----
a43	0.33			
	(0.04)			
	9.18			
a44	--	0.43		
		(0.04)		
		11.57		

a45	--	0.28	0.47	
		(0.03)	(0.04)	
		8.73	11.55	
a46	--	0.27	0.25	0.58
		(0.03)	(0.03)	(0.05)
		8.20	7.56	12.22

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a1	a2	a3	a4	a5	a6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.51	0.68	0.52	0.60	0.68	0.53

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a7	a8	a9	a10	a11	a12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.41	0.73	0.88	0.62	0.57	0.41

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a13	a14	a15	a16	a17	a18
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.54	0.48	0.26	0.38	0.35	0.48

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a19	a20	a21	a22	a23	a24
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.38	0.32	0.41	0.53	0.54	0.44

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a25	a26	a27	a28	a29	a30
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.67	0.44	0.52	0.49	0.43	0.39

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a31	a32	a33	a34	a35	a36
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.32	0.39	0.48	0.66	0.47	0.34

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a37	a38	a39	a40	a41	a42
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.35	0.58	0.34	0.52	0.62	0.63

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

a43	a44	a45	a46
-----	-----	-----	-----
0.66	0.57	0.54	0.41

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 595

Minimum Fit Function Chi-Square = 422.43 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 407.70 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 1.46

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.42

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.42 ; 5.42)

ECVI for Saturated Model = 7.48

ECVI for Independence Model = 158.09

Chi-Square for Independence Model with 1035 Degrees of Freedom = 45596.68

Independence AIC = 45688.68

Model AIC = 1379.70

Saturated AIC = 2162.00

Independence CAIC = 45903.49

Model CAIC = 3649.26

Saturated CAIC = 7210.14

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.57

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 464.97

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.037

Standardized RMR = 0.037

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

GAMMA

W_HAPPY

LIFE_SAT	0.84
JOB_SAT	0.78
POSITIVE	0.68
NEGATIVE	-0.14
WORK_ENV	0.94
CHARACTE	0.91
OUTCOME	0.91
RELATION	0.95

Correlation Matrix of ETA and KSI

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	1.00					
JOB_SAT	0.66	1.00				
POSITIVE	0.57	0.53	1.00			
NEGATIVE	-0.12	-0.11	-0.09	1.00		
WORK_ENV	0.79	0.74	0.64	-0.13	1.00	
CHARACTE	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.86	1.00
OUTCOME	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.85	0.82
RELATION	0.79	0.74	0.65	-0.13	0.89	0.86
W_HAPPY	0.84	0.78	0.68	-0.14	0.94	0.91

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OUTCOME	RELATION	W_HAPPY
	-----	-----	-----
OUTCOME	1.00		
RELATION	0.86	1.00	
W_HAPPY	0.91	0.95	1.00

PSI

LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
0.30	0.39	0.54	0.98	0.11	0.17

PSI

OUTCOME	RELATION
0.18	0.10

TI CFA ORDER WORK HAPPINESS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
a1	0.71	--	--	--	--	--
a2	0.82	--	--	--	--	--
a3	--	0.72	--	--	--	--
a4	--	0.77	--	--	--	--
a5	--	--	0.83	--	--	--
a6	--	--	0.72	--	--	--
a7	--	--	--	0.64	--	--
a8	--	--	--	0.85	--	--
a9	--	--	--	0.94	--	--
a10	--	--	--	0.79	--	--
a11	--	--	--	--	0.75	--
a12	--	--	--	--	0.64	--
a13	--	--	--	--	0.74	--
a14	--	--	--	--	0.69	--
a15	--	--	--	--	0.51	--
a16	--	--	--	--	0.62	--
a17	--	--	--	--	0.59	--
a18	--	--	--	--	0.70	--
a19	--	--	--	--	0.62	--
a20	--	--	--	--	0.57	--
a21	--	--	--	--	--	0.64
a22	--	--	--	--	--	0.72
a23	--	--	--	--	--	0.74

a24	--	--	--	--	--	0.66
a25	--	--	--	--	--	0.82
a26	--	--	--	--	--	0.66
a27	--	--	--	--	--	0.72
a28	--	--	--	--	--	0.70
a29	--	--	--	--	--	0.65
a30	--	--	--	--	--	0.63
a31	--	--	--	--	--	--
a32	--	--	--	--	--	--
a33	--	--	--	--	--	--
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	--	--	--	--
a36	--	--	--	--	--	--
a37	--	--	--	--	--	--
a38	--	--	--	--	--	--
a39	--	--	--	--	--	--
a40	--	--	--	--	--	--
a41	--	--	--	--	--	--
a42	--	--	--	--	--	--
a43	--	--	--	--	--	--
a44	--	--	--	--	--	--
a45	--	--	--	--	--	--
a46	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-Y

	OUTCOME	RELATION
--	---------	----------

a1	--	--
a2	--	--
a3	--	--
a4	--	--
a5	--	--
a6	--	--
a7	--	--
a8	--	--
a9	--	--
a10	--	--

a11	--	--
a12	--	--
a13	--	--
a14	--	--
a15	--	--
a16	--	--
a17	--	--
a18	--	--
a19	--	--
a20	--	--
a21	--	--
a22	--	--
a23	--	--
a24	--	--
a25	--	--
a26	--	--
a27	--	--
a28	--	--
a29	--	--
a30	--	--
a31	0.56	--
a32	0.62	--
a33	0.69	--
a34	0.81	--
a35	0.68	--
a36	0.58	--
a37	0.60	--
a38	--	0.76
a39	--	0.58
a40	--	0.72
a41	--	0.79
a42	--	0.80
a43	--	0.82
a44	--	0.76
a45	--	0.73
a46	--	0.64

Prince of Songkla University
Pattani Campus

GAMMA

W_HAPPY

LIFE_SAT	0.84
JOB_SAT	0.78
POSITIVE	0.68
NEGATIVE	-0.14
WORK_ENV	0.94
CHARACTE	0.91
OUTCOME	0.91
RELATION	0.95

Correlation Matrix of ETA and KSI

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	1.00					
JOB_SAT	0.66	1.00				
POSITIVE	0.57	0.53	1.00			
NEGATIVE	-0.12	-0.11	-0.09	1.00		
WORK_ENV	0.79	0.74	0.64	-0.13	1.00	
CHARACTE	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.86	1.00
OUTCOME	0.76	0.71	0.62	-0.13	0.85	0.82
RELATION	0.79	0.74	0.65	-0.13	0.89	0.86
W_HAPPY	0.84	0.78	0.68	-0.14	0.94	0.91

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OUTCOME	RELATION	W_HAPPY
	-----	-----	-----
OUTCOME	1.00		
RELATION	0.86	1.00	
W_HAPPY	0.91	0.95	1.00

PSI

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACTE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.30	0.39	0.54	0.98	0.11	0.17

PSI

OUTCOME RELATION

0.18	0.10
------	------

THETA-EPS

	a1	a2	a3	a4	a5	a6
a1	0.49					
a2	--	0.32				
a3	0.24	0.24	0.48			
a4	0.21	0.20	--	0.40		
a5	0.16	0.18	0.18	0.10	0.32	
a6	0.16	0.23	0.18	0.09	--	0.47
a7	--	0.05	--	--	--	--
a8	--	--	--	--	--	-0.04
a9	--	--	0.04	0.05	--	--
a10	--	--	--	--	--	--
a11	0.06	--	--	--	--	--
a12	--	-0.05	--	--	--	--
a13	-0.05	-0.08	--	--	-0.01	0.06
a14	--	--	--	--	--	0.08
a15	--	--	0.10	0.06	--	--
a16	--	-0.04	--	-0.11	--	0.05
a17	0.06	--	0.07	--	--	--
a18	0.07	--	--	-0.06	0.14	0.17
a19	-0.12	-0.05	-0.01	--	-0.06	--
a20	--	-0.08	--	--	--	--
a21	0.06	--	--	-0.06	--	0.12
a22	--	--	--	0.09	--	--
a23	--	--	--	--	--	--
a24	--	--	--	--	--	--
a25	--	--	--	--	--	--
a26	--	--	--	--	--	0.15
a27	--	--	-0.04	--	--	--
a28	-0.13	--	-0.17	-0.05	-0.06	--

a29	-0.08	--	-0.17	--	--	--
a30	--	0.04	0.06	-0.09	--	--
a31	--	--	--	-0.12	--	0.05
a32	--	--	--	-0.03	0.02	--
a33	0.10	--	0.04	0.05	--	--
a34	0.12	--	--	0.08	--	0.04
a35	--	--	--	--	--	--
a36	--	--	-0.05	0.05	0.08	0.07
a37	--	-0.06	-0.05	--	--	--
a38	0.05	-0.05	--	--	-0.05	-0.07
a39	--	0.05	0.09	0.06	--	--
a40	0.04	--	-0.03	--	--	-0.05
a41	--	--	--	-0.03	0.03	0.06
a42	-0.06	--	-0.04	0.02	0.01	--
a43	-0.04	--	-0.07	--	-0.04	--
a44	--	-0.07	--	--	--	--
a45	--	--	--	0.05	0.07	--
a46	--	--	--	--	--	0.09

THETA-EPS

	a7	a8	a9	a10	a11	a12
a7	0.59	--	--	--	--	--
a8	--	0.27	--	--	--	--
a9	-0.12	--	0.12	--	--	--
a10	--	--	--	0.38	--	--
a11	--	--	--	--	0.43	--
a12	--	--	--	--	0.28	0.59
a13	--	-0.08	--	--	--	0.15
a14	--	-0.11	-0.06	-0.11	--	0.10
a15	--	--	0.10	0.06	-0.04	0.10
a16	--	-0.05	--	--	-0.09	--
a17	0.08	--	--	--	--	--
a18	--	--	-0.05	--	--	--
a19	-0.07	-0.09	--	-0.09	-0.15	-0.08
a20	--	--	--	--	-0.05	--
a21	--	--	--	--	--	--

a22	--	--	--	--	--	0.06
a23	-0.05	--	0.03	--	--	--
a24	-0.08	--	--	--	-0.04	--
a25	--	--	0.07	0.06	--	--
a26	-0.05	--	--	0.06	0.05	0.07
a27	-0.05	--	--	--	0.15	0.22
a28	--	--	--	--	-0.07	-0.06
a29	--	--	--	--	--	--
a30	0.06	--	--	--	0.09	0.07
a31	0.01	0.03	--	--	--	--
a32	--	0.02	--	0.04	0.09	-0.02
a33	--	--	-0.10	--	0.09	0.12
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	--	--	--	0.11
a36	--	-0.04	--	--	0.06	0.11
a37	--	--	--	--	0.08	0.15
a38	--	--	--	--	-0.10	-0.06
a39	-0.04	0.10	0.15	0.11	0.04	0.11
a40	-0.10	--	--	--	--	--
a41	-0.07	0.04	--	0.00	0.16	0.16
a42	-0.05	--	--	-0.04	0.15	0.21
a43	--	--	--	--	0.06	0.11
a44	--	--	--	--	--	-0.05
a45	--	--	--	--	--	--
a46	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	a13	a14	a15	a16	a17	a18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a13	0.46					
a14	0.18	0.52				
a15	0.14	0.15	0.74			
a16	--	0.05	0.31	0.62		
a17	-0.06	--	0.06	0.11	0.65	
a18	0.02	--	--	0.10	0.13	0.52
a19	-0.04	--	0.06	--	--	--
a20	--	0.09	--	--	0.06	--

a21	--	--	-0.09	-0.09	--	0.08
a22	--	--	--	--	0.06	0.05
a23	--	-0.07	0.03	--	--	--
a24	--	--	--	--	0.06	--
a25	--	--	--	--	--	--
a26	--	--	--	--	--	0.10
a27	0.06	--	--	--	--	--
a28	-0.06	--	0.04	--	--	--
a29	--	--	--	--	--	--
a30	--	--	--	--	--	--
a31	--	--	--	--	-0.05	--
a32	--	--	0.06	--	--	--
a33	0.05	--	0.10	0.09	0.12	0.11
a34	-0.03	--	-0.03	-0.08	0.19	0.05
a35	0.08	-0.08	-0.03	--	-0.09	--
a36	--	--	--	-0.08	--	--
a37	0.10	--	--	0.04	-0.10	-0.05
a38	-0.05	-0.10	--	--	--	--
a39	0.07	0.05	--	-0.08	--	-0.07
a40	--	--	0.08	--	--	--
a41	--	--	-0.05	--	--	0.13
a42	--	--	--	--	0.05	--
a43	--	--	0.09	--	--	--
a44	--	--	0.09	--	--	0.10
a45	--	0.04	0.15	--	--	0.08
a46	0.05	0.10	0.06	--	-0.07	0.08

THETA-EPS

	a19	a20	a21	a22	a23	a24
a19	0.62					
a20	0.17	0.68				
a21	0.21	0.19	0.59			
a22	0.17	0.18	0.11	0.47		
a23	--	--	-0.17	-0.07	0.46	
a24	0.10	--	-0.09	--	0.16	0.56
a25	--	--	-0.13	-0.20	--	0.08

a26	--	--	--	-0.16	--	--
a27	--	--	-0.18	-0.13	--	--
a28	0.08	--	-0.18	-0.10	--	--
a29	--	--	-0.13	--	--	-0.08
a30	--	--	--	--	0.07	-0.12
a31	--	--	0.08	0.05	0.15	--
a32	-0.05	0.05	--	--	0.10	--
a33	-0.07	--	--	--	--	--
a34	--	--	--	--	--	--
a35	--	--	-0.05	--	--	--
a36	0.07	--	--	--	--	-0.08
a37	--	--	--	--	--	--
a38	--	--	--	--	--	--
a39	--	--	--	--	-0.07	-0.08
a40	--	--	-0.08	--	0.07	0.06
a41	--	0.04	--	--	--	--
a42	--	--	-0.06	--	--	--
a43	0.03	-0.04	-0.12	--	--	-0.07
a44	--	-0.03	--	--	--	--
a45	--	--	--	--	--	-0.06
a46	--	--	0.06	--	--	--

THETA-EPS

	a25	a26	a27	a28	a29	a30
a25	0.33					
a26	0.09	0.56				
a27	--	0.05	0.48			
a28	--	--	-0.06	0.51		
a29	-0.09	-0.12	0.05	0.17	0.57	
a30	-0.10	--	-0.07	--	--	0.61
a31	0.04	0.13	0.02	0.09	0.08	0.42
a32	--	0.09	-0.03	-0.06	--	0.20
a33	--	--	--	--	--	0.05
a34	-0.05	--	--	--	0.04	--
a35	-0.05	--	0.05	--	--	--
a36	--	0.06	--	0.12	0.08	--

a37	--	0.20	0.12	--	--	--
a38	-0.05	--	--	--	--	0.05
a39	--	0.05	--	--	--	0.07
a40	--	--	--	--	--	--
a41	--	--	0.07	--	--	--
a42	--	--	0.12	--	--	--
a43	-0.08	-0.05	0.04	--	--	--
a44	--	--	-0.09	--	--	--
a45	--	-0.02	--	--	0.04	--
a46	--	0.05	-0.03	--	--	--

THETA-EPS

	a31	a32	a33	a34	a35	a36
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a31	0.68					
a32	0.12	0.61				
a33	--	0.10	0.52			
a34	-0.08	0.08	0.10	0.34		
a35	--	0.05	0.13	--	0.53	
a36	-0.09	--	--	0.12	--	0.66
a37	--	--	--	-0.07	0.15	0.12
a38	0.11	--	--	0.05	--	--
a39	0.09	--	--	--	0.08	0.08
a40	--	0.06	-0.03	--	--	--
a41	--	--	--	-0.03	-0.02	--
a42	--	--	--	--	0.03	-0.03
a43	--	--	0.04	--	--	--
a44	--	--	--	--	-0.10	--
a45	--	--	--	--	-0.12	--
a46	0.07	--	-0.07	-0.03	-0.10	-0.06

THETA-EPS

	a37	a38	a39	a40	a41	a42
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
a37	0.65					
a38	--	0.42				
a39	0.10	-0.06	0.66			
a40	0.03	--	--	0.48		

a41	--	0.01	--	--	0.38	
a42	0.01	-0.05	0.08	--	0.22	0.37
a43	--	-0.09	-0.06	0.05	0.07	0.11
a44	0.02	--	-0.08	--	0.04	--
a45	--	--	-0.07	--	--	--
a46	0.06	--	--	-0.04	0.09	0.02

THETA-EPS

	a43	a44	a45	a46
	-----	-----	-----	-----
a43	0.34			
a44	--	0.43		
a45	--	0.27	0.46	
a46	--	0.27	0.25	0.59

Time used: 5.694 Seconds

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก จ

ผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

DATE: 4/20/2016

TIME: 11:33

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\งาน\ป.โท 2559\CFA HAPPY
FIT\Lisrel\Path\DATA PATH.LS8:

DA NI=14 NO=1000 NG=1 MA=CM

LA

COHESION FLEXI COMMU RASON IMMU GRATEFUL LIFE_SAT JOB_SAT POSITIVE

NEGATIVE WORK_ENV CHARACT OUTCOME

RELATION

KM

1.000

0.637 1.000

0.511 0.658 1.000

0.083 0.107 0.117 1.000

0.499 0.593 0.601 0.220 1.000

0.458 0.663 0.609 0.190 0.784 1.000

0.424 0.609 0.588 0.149 0.728 0.825 1.000

0.368 0.503 0.475 0.126 0.582 0.631 0.687 1.000

0.132 0.196 0.284 -0.060 0.112 0.045 0.153 0.136 1.000

0.073 0.166 0.156 0.031 0.129 0.083 0.113 0.082 0.724 1.000

0.095 0.081 0.047 0.078 0.042 0.071 -0.007 0.018 0.461 0.728 1.000

```

0.049 0.004 0.021 0.010 -0.028 -0.011 0.019 0.024 0.058 0.053 0.035 1.000
0.033 0.007 0.038 0.006 0.030 0.048 0.046 0.048 0.080 0.085 0.100 0.172 1.000
0.048 0.057 0.060 0.011 0.037 0.060 0.068 0.064 0.109 0.143 0.125 0.148 0.442 1.000
SD
0.64 0.61 0.62 1.10 0.65 0.65 0.69 0.63 0.43 0.46 0.56 0.51 0.56 0.39
MO NX=8 NY=6 NK=1 NE=2 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA= FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=SY TD=SY
LE
FAMILY H_TRIPAK
LK
W_HAPPY
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
FR LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1) LX(8,1) BE(2,1) GA(1,1) GA(2,1)
FR TD 5 4 TD 4 3 TD 5 3 TD 8 7 TE 2 1 TE 5 1 TD 5 1 TD 7 6 TD 8 6 TE 5 3 TD 3 1
TD 3 2 TE 5 4 TE 3 1 TD 5 2 TD 8 4 TD 8 5 TD 8 3 TD 7 5 TE 4 2 TD 6 1 TD 6 2 TE 5 2
TD 7 4 TD 7 3 TE 6 2 TD 6 3 TD 6 4 TD 6 5 TH 3 3 TH 4 1 TH 3 2 TH 5 6 TH 3 4
FR TH 5 4 TH 1 6 TH 3 6 TH 4 6 TH 4 3 TH 6 1 TH 7 2 TH 4 2 TH 4 5 TE 6 4 TH 1 1
TH 6 3 TH 5 1
PD
OU ME=ML AM RS EF FS SS SC IT=250
DA NI=14 NO=1000 NG=1 MA=CM

```

```

Number of Input Variables 14
Number of Y - Variables 6
Number of X - Variables 8
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 1000

```

DA NI=14 NO=1000 NG=1 MA=CM

Covariance Matrix

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
COHESION	0.41					
FLEXI	0.25	0.37				
COMMU	0.20	0.25	0.38			

RASON	0.06	0.07	0.08	1.21		
IMMU	0.21	0.24	0.24	0.16	0.42	
GRATEFUL	0.19	0.26	0.25	0.14	0.33	0.42
LIFE_SAT	0.19	0.26	0.25	0.11	0.33	0.37
JOB_SAT	0.15	0.19	0.19	0.09	0.24	0.26
POSITIVE	0.04	0.05	0.08	-0.03	0.03	0.01
NEGATIVE	0.02	0.05	0.04	0.02	0.04	0.02
WORK_ENV	0.03	0.03	0.02	0.05	0.02	0.03
CHARACT	0.02	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00
OUTCOME	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02
RELATION	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02

Covariance Matrix

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
LIFE_SAT	0.48					
JOB_SAT	0.30	0.40				
POSITIVE	0.05	0.04	0.18			
NEGATIVE	0.04	0.02	0.14	0.21		
WORK_ENV	0.00	0.01	0.11	0.19	0.31	
CHARACT	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.26
OUTCOME	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.05
RELATION	0.02	0.02	0.02	0.03	0.03	0.03

Covariance Matrix

	OUTCOME	RELATION
OUTCOME	0.31	
RELATION	0.10	0.15

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
COHESION	0	0
FLEXI	1	0
COMMU	2	0
RASON	0	0

IMMU 0 3

GRATEFUL 0 4

LAMBDA-X

W_HAPPY

LIFE_SAT 5

JOB_SAT 6

POSITIVE 7

NEGATIVE 8

WORK_ENV 9

CHARACT 10

OUTCOME 11

RELATION 12

BETA

FAMILY H_TRIPAK

FAMILY 0 0

H_TRIPAK 13 0

GAMMA

W_HAPPY

FAMILY 14

H_TRIPAK 15

PSI

FAMILY H_TRIPAK

16 17

THETA-EPS

COHESION FLEXI COMMU RASON IMMU GRATEFUL

COHESION 18

FLEXI 19 20

COMMU 21 0 22

RASON 0 23 0 24

IMMU 25 26 27 28 29

GRATEFUL 0 30 0 31 0 32

THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	33	0	0	0	0	34
JOB_SAT	0	0	0	0	0	0
POSITIVE	0	37	38	39	0	40
NEGATIVE	44	45	46	0	47	48
WORK_ENV	51	0	0	52	0	53
CHARACT	59	0	60	0	0	0
OUTCOME	0	67	0	0	0	0
RELATION	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	35					
JOB_SAT	0	36				
POSITIVE	41	42	43			
NEGATIVE	0	0	49	50		
WORK_ENV	54	55	56	57	58	
CHARACT	61	62	63	64	65	66
OUTCOME	0	0	68	69	70	71
RELATION	0	0	73	74	75	76

THETA-DELTA

	OUTCOME	RELATION
	-----	-----
OUTCOME	72	
RELATION	77	78

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	0.39	--
FLEXI	0.50	--
	(0.03)	
	18.25	

COMMU	0.49	--
	(0.03)	
	16.66	
RASON	--	0.19
IMMU	--	0.55
		(0.11)
		5.05
GRATEFUL	--	0.60
		(0.12)
		5.01

LAMBDA-X

W_HAPPY

LIFE_SAT	0.64
	(0.02)
	34.97
JOB_SAT	0.47
	(0.02)
	26.27
POSITIVE	0.07
	(0.02)
	4.07
NEGATIVE	0.06
	(0.02)
	3.60
WORK_ENV	0.04
	(0.02)
	1.89
CHARACT	-0.01
	(0.02)
	-0.47
OUTCOME	0.03
	(0.02)
	1.56
RELATION	0.03
	(0.01)

Prince of Songkla University
Pattani Campus

2.20
 BETA
 FAMILY H_TRIPAK
 ----- -----
 FAMILY -- --
 H_TRIPAK 0.27 --
 (0.08)
 3.22

GAMMA
 W_HAPPY

 FAMILY 0.81
 (0.05)
 15.39
 H_TRIPAK 0.70
 (0.15)
 4.63

Covariance Matrix of ETA and KSI

	FAMILY	H_TRIPAK	W_HAPPY
FAMILY	1.00		
H_TRIPAK	0.84	1.00	
W_HAPPY	0.81	0.92	1.00

PHI

W_HAPPY

 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

FAMILY	H_TRIPAK
0.35	0.12
(0.05)	(0.05)
6.89	2.37

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

FAMILY	H_TRIPAK
-----	-----
0.65	0.88

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

FAMILY	H_TRIPAK
-----	-----
0.65	0.85

Reduced Form

	W_HAPPY	THETA-EPS					
	-----	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
FAMILY	0.81 (0.05) 15.39						
H_TRIPAK	0.92 (0.19) 4.96						
COHESION	0.26 (0.02) 16.72						
FLEXI	0.05 (0.01) 5.64	0.12 (0.01)					
COMMU	0.01 (0.01) 1.06	-- (0.01)	0.14				
RASON	-- (0.01)	-0.01 (0.01)	--	1.17 (0.05)			
IMMU	0.03 (0.01) 3.56	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.05 (0.01)	0.11 (0.01)		
		0.17	1.88	3.38	12.70		

GRATEFUL	--	0.01	--	0.02	--	0.07
		(0.01)		(0.01)		(0.01)
		2.14		1.67		7.47

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.36	0.68	0.63	0.03	0.73	0.84

THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	-0.01	--	--	--	--	0.02
	(0.01)					(0.01)
	-1.68					2.57
JOB_SAT	--	--	--	--	--	--
POSITIVE	--	0.02	0.05	-0.04	--	-0.03
		(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.01)
		2.85	7.83	-4.44		-4.34
NEGATIVE	-0.01	0.02	0.02	--	0.01	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
	-1.35	2.68	3.63		2.35	-1.24
WORK_ENV	0.01	--	--	0.04	--	0.00
	(0.01)			(0.01)		(0.01)
	1.29			2.84		0.50
CHARACT	0.02	--	0.01	--	--	--
	(0.01)		(0.01)			
	2.10		1.21			
OUTCOME	--	-0.01	--	--	--	--
		(0.01)				
		-2.04				
RELATION	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	0.07					
	(0.01)					
	6.94					

JOB_SAT	--		0.18			
			(0.01)			
			18.59			
POSITIVE	0.00		0.01	0.18		
	(0.01)		(0.01)	(0.01)		
	0.26		1.02	22.50		
NEGATIVE	--	--		0.14	0.21	
				(0.01)	(0.01)	
				18.89	22.40	
WORK_ENV	-0.03	-0.01	0.11	0.19	0.31	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	-3.27	-1.36	13.42	18.61	22.38	
CHARACT	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.26
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	1.86	1.43	1.92	1.75	1.07	22.35
OUTCOME	--	--	0.02	0.02	0.03	0.05
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
			2.49	2.64	3.08	5.42
RELATION	--	--	0.02	0.02	0.03	0.03
			(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
			3.17	4.37	3.81	4.62

THETA-DELTA

OUTCOME RELATION

OUTCOME	0.31	
	(0.01)	
	22.36	
RELATION	0.10	0.15
	(0.01)	(0.01)
	12.74	22.34

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.85	0.55	0.03	0.01	0.01	0.00

Squared Multiple Correlations for X - Variables

OUTCOME RELATION

0.00 0.01

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 27

Minimum Fit Function Chi-Square = 11.59 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 11.54 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.012

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.18

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.18 ; 0.18)

ECVI for Saturated Model = 0.21

ECVI for Independence Model = 9.77

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 9730.71

Independence AIC = 9758.71

Model AIC = 167.54

Saturated AIC = 210.00

Independence CAIC = 9841.42

Model CAIC = 628.35

Saturated CAIC = 830.31

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.30

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 4048.15

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0034
 Standardized RMR = 0.011
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.26

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	0.13
FLEXI	--	--
COMMU	--	0.13
RASON	0.00	--
IMMU	--	--
GRATEFUL	0.00	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	-0.16
FLEXI	--	--
COMMU	--	0.21
RASON	0.00	--
IMMU	--	--
GRATEFUL	0.00	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	-0.16
FLEXI	--	--
COMMU	--	0.21
RASON	0.00	--
IMMU	--	--
GRATEFUL	0.00	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	-0.26
FLEXI	--	--
COMMU	--	0.34
RASON	0.00	--
IMMU	--	--
GRATEFUL	0.01	--

Modification Indices for THETA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COHESION	--					
FLEXI	--	--				
COMMU	--	--	--			
RASON	0.01	--	0.00	--		
IMMU	--	--	--	--	--	
GRATEFUL	0.12	--	0.11	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COHESION	--					
FLEXI	--	--				
COMMU	--	--	--			
RASON	0.00	--	0.00	--		
IMMU	--	--	--	--	--	
GRATEFUL	0.00	--	0.00	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COHESION	--					
FLEXI	--	--				
COMMU	--	--	--			
RASON	0.00	--	0.00	--		
IMMU	--	--	--	--	--	
GRATEFUL	-0.01	--	0.01	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	--	0.57	0.00	0.08	0.76	--
JOB_SAT	0.00	0.48	0.03	0.10	0.30	0.01
POSITIVE	3.60	--	--	--	3.60	--
NEGATIVE	--	--	--	0.22	--	--
WORK_ENV	--	1.62	0.36	--	0.48	--
CHARACT	--	0.34	--	0.27	0.74	0.12
OUTCOME	0.00	--	0.01	0.02	0.01	0.16
RELATION	0.09	0.04	0.41	0.00	0.82	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	--	-0.01	0.00	0.00	0.01	--
JOB_SAT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
POSITIVE	0.01	--	--	--	-0.02	--
NEGATIVE	--	--	--	0.01	--	--
WORK_ENV	--	0.01	0.00	--	-0.01	--
CHARACT	--	0.00	--	0.01	-0.01	0.00
OUTCOME	0.00	--	0.00	0.00	0.00	0.00
RELATION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	--	-0.01	0.00	-0.01	0.02	--
JOB_SAT	0.00	0.01	0.00	0.01	-0.01	-0.01
POSITIVE	0.05	--	--	--	-0.08	--
NEGATIVE	--	--	--	0.01	--	--
WORK_ENV	--	0.03	-0.01	--	-0.02	--
CHARACT	--	0.01	--	0.02	-0.02	0.01
OUTCOME	0.00	--	0.00	0.00	0.00	0.01
RELATION	0.01	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
LIFE_SAT	--					
JOB_SAT	0.04	--				
POSITIVE	--	--	--			
NEGATIVE	0.19	0.26	--	--		
WORK_ENV	--	--	--	--	--	
CHARACT	--	--	--	--	--	--
OUTCOME	0.21	0.11	--	--	--	--
RELATION	0.05	0.12	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	OUTCOME	RELATION
OUTCOME	--	
RELATION	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
LIFE_SAT	--					
JOB_SAT	-0.02	--				
POSITIVE	--	--	--			
NEGATIVE	0.00	0.00	--	--		
WORK_ENV	--	--	--	--	--	
CHARACT	--	--	--	--	--	--
OUTCOME	0.00	0.00	--	--	--	--
RELATION	0.00	0.00	--	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	OUTCOME	RELATION
OUTCOME	--	
RELATION	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	--					
JOB_SAT	-0.04	--				
POSITIVE	--	--	--			
NEGATIVE	0.01	-0.01	--	--		
WORK_ENV	--	--	--	--	--	
CHARACT	--	--	--	--	--	--
OUTCOME	-0.01	0.01	--	--	--	--
RELATION	0.00	0.01	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	OUTCOME	RELATION
	-----	-----
OUTCOME	--	
RELATION	--	--

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	0.39	--
FLEXI	0.50	--
COMMU	0.49	--
RASON	--	0.19
IMMU	--	0.55
GRATEFUL	--	0.60

LAMBDA-X

	W_HAPPY

LIFE_SAT	0.64
JOB_SAT	0.47
POSITIVE	0.07
NEGATIVE	0.06
WORK_ENV	0.04
CHARACT	-0.01
OUTCOME	0.03

RELATION 0.03
 BETA
 FAMILY H_TRIPAK

 FAMILY -- --
 H_TRIPAK 0.27 --

GAMMA
 W_HAPPY

 FAMILY 0.81
 H_TRIPAK 0.70

Correlation Matrix of ETA and KSI

	FAMILY	H_TRIPAK	W_HAPPY
FAMILY	1.00		
H_TRIPAK	0.84	1.00	
W_HAPPY	0.81	0.92	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

FAMILY	H_TRIPAK
0.35	0.12

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

W_HAPPY

 FAMILY 0.81
 H_TRIPAK 0.92

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	FAMILY	H_TRIPAK
COHESION	0.60	--
FLEXI	0.83	--
COMMU	0.79	--
RASON	--	0.18
IMMU	--	0.85

GRATEFUL - - 0.92

LAMBDA-X

W_HAPPY

LIFE_SAT 0.92

JOB_SAT 0.74

POSITIVE 0.16

NEGATIVE 0.12

WORK_ENV 0.07

CHARACT -0.02

OUTCOME 0.05

RELATION 0.07

BETA

FAMILY H_TRIPAK

FAMILY - -

H_TRIPAK 0.27 - -

GAMMA

W_HAPPY

FAMILY 0.81

H_TRIPAK 0.70

Correlation Matrix of ETA and KSI

FAMILY H_TRIPAK W_HAPPY

FAMILY 1.00

H_TRIPAK 0.84 1.00

W_HAPPY 0.81 0.92 1.00

PSI

FAMILY H_TRIPAK

0.35 0.12

THETA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COHESION	0.64					
FLEXI	0.14	0.32				
COMMU	0.02	--	0.37			
RASON	--	-0.01	--	0.97		
IMMU	0.07	0.00	0.04	0.07	0.27	
GRATEFUL	--	0.03	--	0.03	--	0.16

THETA-DELTA-EPS

	COHESION	FLEXI	COMMU	RASON	IMMU	GRATEFUL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	-0.02	--	--	--	--	0.04
JOB_SAT	--	--	--	--	--	--
POSITIVE	--	0.06	0.17	-0.09	--	-0.09
NEGATIVE	-0.03	0.05	0.07	--	0.05	-0.02
WORK_ENV	0.03	--	--	0.06	--	0.01
CHARACT	0.05	--	0.03	--	--	--
OUTCOME	--	-0.04	--	--	--	--
RELATION	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	LIFE_SAT	JOB_SAT	POSITIVE	NEGATIVE	WORK_ENV	CHARACT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LIFE_SAT	0.15					
JOB_SAT	--	0.45				
POSITIVE	0.01	0.02	0.97			
NEGATIVE	--	--	0.71	0.99		
WORK_ENV	-0.07	-0.03	0.45	0.72	0.99	
CHARACT	0.03	0.03	0.06	0.05	0.03	1.00
OUTCOME	--	--	0.07	0.08	0.10	0.17
RELATION	--	--	0.09	0.14	0.12	0.15

THETA-DELTA

	OUTCOME	RELATION
	-----	-----
OUTCOME	1.00	
RELATION	0.44	0.99

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	W_HAPPY

FAMILY	0.81
H_TRIPAK	0.92

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	W_HAPPY

FAMILY	0.81 (0.05) 15.39
H_TRIPAK	0.92 (0.19) 4.96

Indirect Effects of KSI on ETA

	W_HAPPY

FAMILY	--
H_TRIPAK	0.22 (0.07) 3.32

Total Effects of ETA on ETA

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
FAMILY	--	--
H_TRIPAK	0.27 (0.08) 3.22	--

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.074

Total Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	0.39	--
FLEXI	0.50	--
	(0.03)	
	18.25	
COMMU	0.49	--
	(0.03)	
	16.66	
RASON	0.05	0.19
	(0.02)	
	3.22	
IMMU	0.15	0.55
	(0.04)	(0.11)
	4.15	5.05
GRATEFUL	0.16	0.60
	(0.04)	(0.12)
	4.27	5.01

Indirect Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	--
FLEXI	--	--
COMMU	--	--
RASON	0.05	--
	(0.02)	
	3.22	
IMMU	0.15	--
	(0.04)	
	4.15	
GRATEFUL	0.16	--
	(0.04)	
	4.27	

Total Effects of KSI on Y

	W_HAPPY

COHESION	0.31 (0.02) 15.39
FLEXI	0.41 (0.02) 22.29
COMMU	0.40 (0.02) 21.21
RASON	0.18 (0.04) 4.96
IMMU	0.51 (0.02) 27.97
GRATEFUL	0.55 (0.02) 29.25

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	W_HAPPY

FAMILY	0.81
H_TRIPAK	0.92

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	W_HAPPY

FAMILY	- -
H_TRIPAK	0.22

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
FAMILY	--	--
H_TRIPAK	0.27	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	0.39	--
FLEXI	0.50	--
COMMU	0.49	--
RASON	0.05	0.19
IMMU	0.15	0.55
GRATEFUL	0.16	0.6

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	0.60	--
FLEXI	0.83	--
COMMU	0.79	--
RASON	0.05	0.18
IMMU	0.23	0.85
GRATEFUL	0.25	0.92

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	--
FLEXI	--	--
COMMU	--	--
RASON	0.05	--
IMMU	0.15	--
GRATEFUL	0.16	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	FAMILY	H_TRIPAK
	-----	-----
COHESION	--	--
FLEXI	--	--
COMMU	--	--
RASON	0.05	--
IMMU	0.23	--
GRATEFUL	0.25	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	W_HAPPY

COHESION	0.31
FLEXI	0.41
COMMU	0.40
RASON	0.18
IMMU	0.51
GRATEFUL	0.55

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	W_HAPPY

COHESION	0.49
FLEXI	0.66
COMMU	0.64
RASON	0.16
IMMU	0.79
GRATEFUL	0.85

Time used: 0.047 Seconds

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวจุฑามาศ เสถียรพันธ์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5820121002

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2557

ทุนการศึกษา

1. ทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท ประจำปีการศึกษา 2557 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2559 จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

จุฑามาศ เสถียรพันธ์, วัชรินทร์ หนูสมตน์ และสุใจ ส่วนไพโรจน์. (2559). การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ใน เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการ 2559, กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ เสถียรพันธ์ และ วัชรินทร์ หนูสมตน์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(2). (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)