

Causal Factors Model of the Happiness at Work for Supporting Staff in University

Jindawan Ramtong* Pornchai Likhithammaro** and Kanon Trichandhara***

Abstract

The objective of this causal relationships research was to analysis causal factors of happiness at work among supporting staff in university. The subjects of the study were 313 supporting staff of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus selected using stratified sampling. The online questionnaire, which used for data collection, be validated by 3 experts and the index values between 0.66-1.00 for all items. The data analyzed by the percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, minimum, maximum, EFA and structural equation modelling.

The study result found that the causal factors model of the happiness at work was consistent with empirical data: $\chi^2=2.65$, P-Value=.62, GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 and RMSEA=.00. The happiness at work could be specified in two variables. First variables mental health and social variables. Second was family and health variables. It was found that the variables that directly effected to mental health and social variables were job characteristics, family and health, work environment, relationships with supervisors and relationships with colleagues. And the variables

* Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, 189/7 Moo 1, Kohong, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.
E-mail: i-hua-foo@windowslive.com

** Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Kohong, Hat Yai, Songkhla 90112, THAILAND.
E-mail: pornchai.l@psu.ac.th

*** Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Kohong, Hat Yai, Songkhla 90112, THAILAND.
E-mail: charlee.t@psu.ac.th

that indirectly effected to mental health and social variables were work environment and job characteristics. The variables that directly effected to mental family and health variables were work environment and job characteristics. Causal variables in the model explain the variance of mental health and social variables at 59% and family and health variables at 69%. So executives management and those involved should take attention to personnel management. It should provide guidelines to promote and encourage staff to be happiness at work even more.

Keywords: Causal Factors Model, Happiness at Work, Supporting Staff

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

จินดาวรรณ รามทอง* พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์** และ คณน ไตรจันทร์**

บทคัดย่อ

การวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 313 คน สูมกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ วิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน pragmatically ค่าดัชนีระหว่าง 0.66-1.00 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่า EFA และโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตรวจสอบจาก $\chi^2=2.65$, P-Value=.62, GFI=.100, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ทั้งนี้ความสุขในการทำงานแยกเป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร ลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร

* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 189/7 หมู่ 1 ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

อีเมล: i-hua-foo@windowslive.com

** ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

อีเมล: pornchai.l@psu.ac.th

*** ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

อีเมล: charlee.t@psu.ac.th

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ความมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน

บทนำ (Introduction)

ในสภากาณ์ของประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั่ง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มลดถอยขัดเจนและ รุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมืองและปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติ ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้ และที่สำคัญคือบุคลากรจะต้องมี ความสุขในการทำงานด้วย

การทำงานถือได้ว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลาภานานกว่าการทำกิจกรรม อื่น ๆ เพราะฉะนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จุดยืนที่สำคัญคือเป้าหมาย (ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” อีกทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) องค์กรจึงจะต้องมีการวางแผนรองรับโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึง ต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้ได้ องค์กรเกือบทุกองค์กรจึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้มีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรแล้ว ยังเห็น ได้ว่าการสร้างความสุขภายในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย

จากการบททวนวรรณกรรม พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (นภัชล รอดเที่ยง, 2550; สิรินทร์ แซ่ฟ้า, 2553; นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553) โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (นภัชล รอดเที่ยง, 2550; สิรินทร์ แซ่ฟ้า, 2553; บัณฑิตา คำโยม, 2554) ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล บริษัท หรือวิทยาลัย ซึ่งองค์กรเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายของ องค์กร มีภาระหน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ล้วนแตกต่างกัน ออกไป โดยพบรการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอยู่บ้างในภูมิภาคอื่น แต่ยังไม่ พบรการศึกษานี้ในมหาวิทยาลัยใดเลยในภาคใต้ ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในลักษณะภูมิประเทศและ สภาพแวดล้อม

มหาวิทยาลัยสงขลาเป็นมหาวิทยาลัยในระดับภูมิภาคของภาคใต้ โดยมีวิทยาเขตหาดใหญ่เป็น วิทยาเขตหลัก ซึ่งอยู่ใกล้ล้ำพื้นที่ที่มีความรุนแรง มีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมประเทศ อีกทั้งยังเป็น หน่วยงานหนึ่งที่กำลังเผชิญกับการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ต้องคำนึงถึงความประยุทธ์เพื่อลดต้นทุน ให้มากที่สุด ต้องเจอกับปัญหาของจำนวนคนที่ต้องลดน้อยลงในขณะที่ปริมาณงานกลับมีมากขึ้น แต่ผลงาน

จะต้องมีประสิทธิภาพและสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการให้ได้ มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักและช่วยกันสร้างเสริมให้คนทำงานในรัฐมหาวิทยาลัยมีความสุขควบคู่ไปกับการสร้างเสริมปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of Research)

การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เท่านั้น เนื่องจากเป็นวิทยาเขตหลักที่ตั้งอยู่ใกล้พื้นที่ความรุนแรง และมีบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย ที่หลักหลายวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งแตกต่างจากที่อื่น ๆ โดยศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 ถึงเดือนมีนาคม 2558

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Framework)

ความสุขประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) และอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) (Diener, 2003) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล ส่งผลให้เกิดความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องาน และมีความผูกพันในงานที่ทำ อันนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (Manion, 2003; เนตรสรารุค จินตนาวี, 2553)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรอาจเกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะได้ทำงานที่ตนเองชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึง ความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง (สุกัญญา อินตัชโดด, 2550) ซึ่งจาก การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมา ก็พบว่า คนจะมีความสุขในการทำงานเมื่อได้ทำงานที่มีลักษณะงานที่ดี มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสม มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรมีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำ มีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน มีความก้าวหน้ามั่นคง (Quick and Quick, 1984; Manion, 2003; เกษม ตันติพลาชีวะ, 2545) จึงกล่าว โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลักษณะงานเป็นรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พรวนิภา สีบสุข, 2548) เป็นกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งความแตกต่างในการทำงาน จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานสำคัญ (Warr, 2007) การสร้างลักษณะงานที่ดีจะเป็นเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้คุณในองค์กรเกิดความสบายนิ่ง มีความสุข สนุกในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ (จุฑาดี กลินเพื่อง, 2543) สอดคล้องกับ การศึกษาความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) บัณฑิต คำโยม (2554) และ หทัย ศรีวงศ์ (2554) ก็พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน ทั้งนี้ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและต้องร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้มากขึ้น (วชรา มนีกาศ, 2543) ต่างจากงานที่มีการสร้างระบบการติดต่อประสานงานกันน้อย หรือเป็นทางการมากเกินไป เพราะจะ ทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ได้ตามไปด้วย (กฤณา ศักดิ์ศรี, 2534) สอดคล้องกับการศึกษาของ โรณรินทร์ โภนลหริรัญ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนามโนเดลเชิงสาเหตุ ของความเครียดในการทำงานของครู พบร่วม ลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียน สอดคล้อง กับ นิโธมา ช่วยเพ็ง (2547) ที่พบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ข้าราชการจำเจ ทำให้ต้องทำงาน อย่างเร่งรีบและมีความขัดแย้งกัน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้

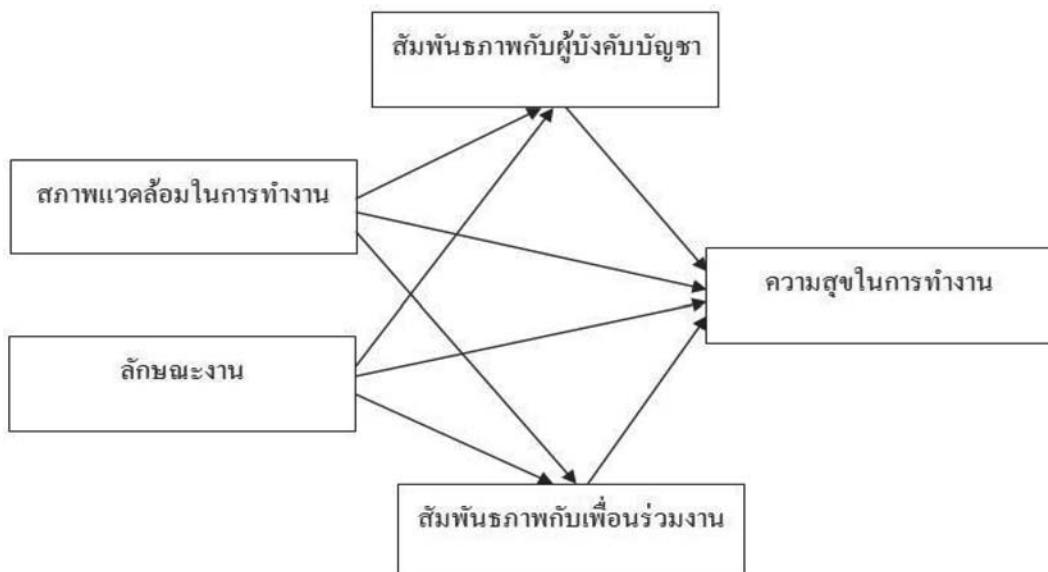
สัมพันธภาพในที่ทำงาน ทั้งสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็น ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของคนในองค์กร (โรณรินทร์ โภนลหริรัญ, 2551;

รัตนา เต็จวารี, 2553) เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าในการทำงานร่วมกัน (สุพานี สมญวานิช, 2549) เพราะฉะนั้นองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจ เพราะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาพในการทำงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาของบัณฑิต คำโยม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สมัพนธนาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบ่างรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า สมัพนธนาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับปานกลาง และพบว่า สมัพนธนาพกับบุคคลอื่นสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) พบว่า ผู้ที่มีสมัพนธนาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสมัพนธนาพในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง ให้เหมาะสม สามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ (สุพานี สมญวานิช, 2549) ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) เพราะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งผลที่ตามมาจะพบกับความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงานหรือหยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุขต่องานที่ได้ปฏิบัติ (ธงชัย สันติวงศ์, 2535) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในองค์กรขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นก็จะน้อยลง เพราะมีข้อบลิกอยู่และรายละเอียดงานประจำของกลุ่มมากขึ้นทำให้ซองว่าของมีตราชพมีมากขึ้นตามมา องค์กรที่มีภูมิประเทศ พิธีการและมาตรการมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน มีการแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่ สมัพนธนาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกสิทธิ์ในความสัมพันธ์จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สมัพนธนาพระหว่างบุคคลไม่ได้ตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) สอดคล้องกับการศึกษาของ โอลันรินทร์ โภนพิริณย์ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อสมัพนธนาพภายในโรงเรียนของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ผลิตในบริษัทไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า การรับสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ

ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ รัชนี หาญสมสกุล (2550) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาดังกล่าว สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย (The Conceptual Framework)

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

ไม่เดลความปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีสมมติฐานย่อยของการวิจัย คือ 1) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน 2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุข ในการทำงาน 3) ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงาน 4) ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความสุขในการทำงาน 5) สภาพแวดล้อม ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงาน และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสังขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5,970 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดตามเกณฑ์ขั้นต่ำในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามแนวคิดของ Tabachnick and Fidell (2001) จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามคณะของมหาวิทยาลัย แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามลักษณะงาน และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า ตามแบบลิเครอร์ 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ 6 ข้อ 18 ข้อ และ 23 ข้อ ตามลำดับ และ ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 56 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 6 ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปราภูค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่าง 0.66-1.00 ทุกข้อ ยกเว้นในส่วนที่ 2 มีข้อคำถาม 1 ข้อ ที่ค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.66 จึงตัดออก และนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 ไปทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82, .79, .95 และ .95 ตามลำดับ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลชื่อ-สกุล และ E-mail ของ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยสังขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ หลังจากนั้น ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เมื่อวันที่ 13-30 ธันวาคม 2557 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.25 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และนำวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบี้ยว (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ EFA (Exploratory Factor Analysis) เพื่อศึกษาความเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดล

ปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่า χ^2 , GFI, AGFI, RMR และ RMSEA เป็นตัวชี้วัดระดับความกลมกลืน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของตัวแปรต่าง ๆ ภายในโมเดลโดยใช้โปรแกรมสถิติประยุกต์

ผลการวิจัย (Results)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบร้า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.66) เกินกว่าหนึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 67.09) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 55.59) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 31.63) ตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 96.49) และมีรายได้ 10,001-30,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 66.46)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบร้า แปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.59, 3.55 และ 3.91 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.621, 0.548, 0.485 และ 0.473 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรความสุขในการทำงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.006 ตัวแปรทุกตัวมีลักษณะเป็นทางซ้ายหรือเบี้ยงลบ (Negative Skewness) ระหว่าง -0.078 ถึง -0.909 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) ระหว่าง 0.036 ถึง 1.785

ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝรรดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ EFA (Exploratory Factor Analysis) เพื่อศึกษาความเป็นองค์ประกอบเดียวกันของความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ ผลการวิเคราะห์พบร้า ความสุขในการทำงาน แยกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ น้ำใจดี ใฝรรดี จิตวิญญาณดี และสังคมดี และกลุ่มที่สอง ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ ผ่อนคลายดี สุขภาพเงินดี การงานดี ครอบครัวดี และสุขภาพดี (ตารางที่ 1) และกำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานใหม่ โดยให้กลุ่มแรก คือ ตัวแปรสุขภาพจิต และสังคม (HP_1) และกลุ่มที่สอง คือ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2)

ตารางที่ 1: การวิเคราะห์ EFA ความสุขในการทำงาน (EFA Analysis of the Happiness at Work)

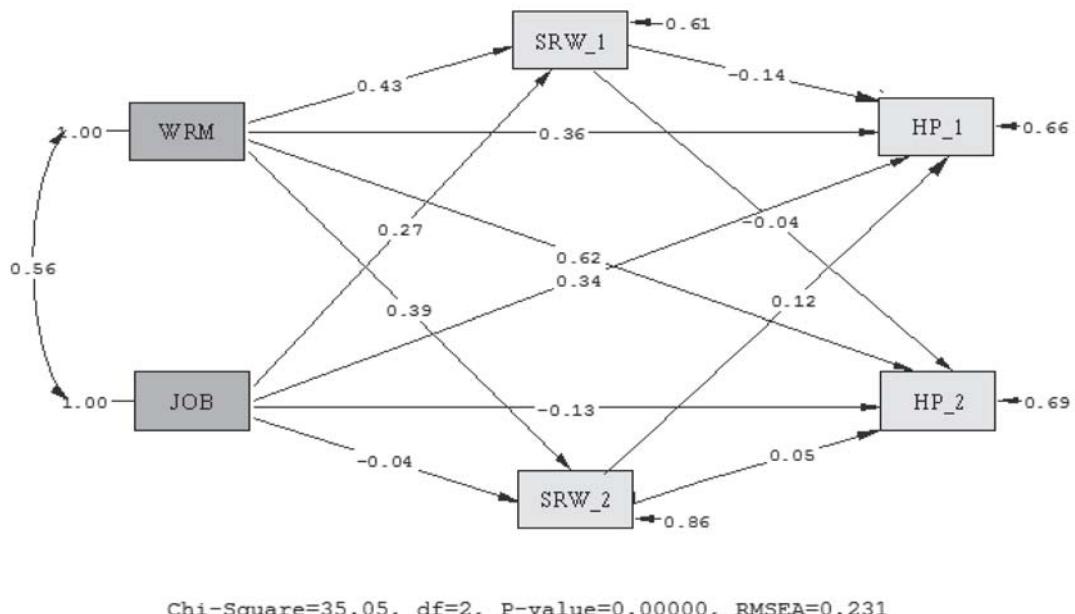
มิติความสุขในการทำงาน	Factor	
	1	2
น้ำใจดี	0.831	0.241
ใฝ่รู้ดี	0.775	0.282
จิตวิญญาณดี	0.756	0.156
สังคมดี	0.702	0.578
ผ่อนคลายดี	0.435	0.738
สุขภาพเจ็นดี	0.069	0.667
การทำงานดี	0.589	0.597
ครอบครัวดี	0.482	0.567
สุขภาพดี	0.097	0.550

2. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวมีค่าสถิติที่ (T-Value) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า > 1.96) พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 35.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.62 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.049 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.23 (ตารางที่ 2) (ภาพที่ 2)

ตารางที่ 2: ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน (The Harmony Index of Model Based on Hypothesis)

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
χ^2 , p	35.05 ($p = .00$)	$p > 0.05$	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.96	≥ 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.62	≥ 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	0.049	< 0.08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.23	< 0.08	ไม่ผ่านเกณฑ์

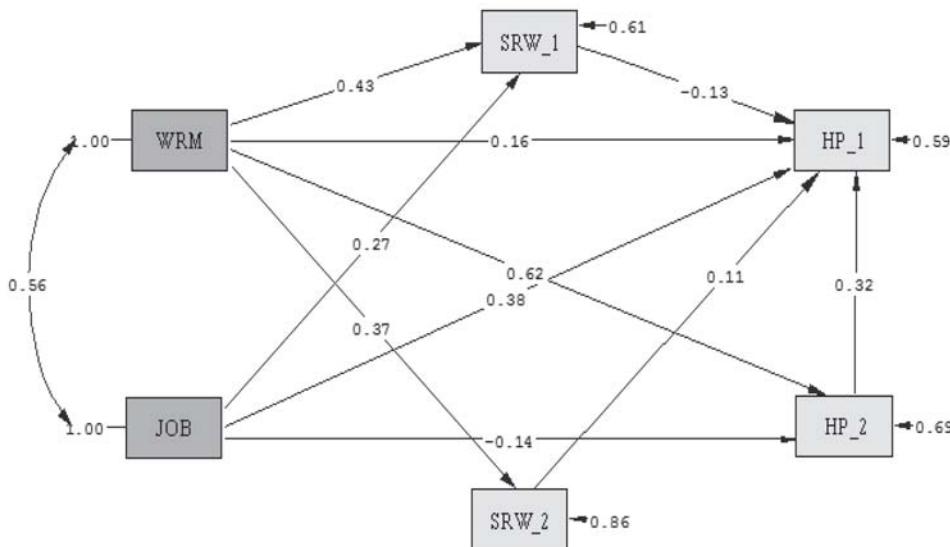


ภาพที่ 2: ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐาน (The Analysis of Causal Factors Model of the Happiness at Work Based on Hypothesis)

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานตามสมมติฐาน ยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องแก้ปรับโมเดล พิจารณาจากค่าดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) โดยการตัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) กับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_2) กับตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) และตัวแปรลักษณะงาน (JOB) กับตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_2) ออกจากโมเดล เนื่องจากค่าสถิติที่ (T-Value) ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (< 1.96) ตัวแปรเหล่านี้จึงไม่มีความสัมพันธ์กัน และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรครอบครัว (HP_2) และสุขภาพ กับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) เข้าไป เนื่องจากเป็นไปตามสภาพรวมชาติของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น อยู่ในระดับดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 2.65 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMR เท่ากับ 0.015 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด (ตารางที่ 3) (ภาพที่ 3)

ตารางที่ 3: ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลหลังปรับแก้ (The Harmony Index of Model after Adjustment)

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
χ^2 , p	2.65 (p = .62)	$p > 0.05$	ผ่านเกณฑ์
GFI	1.00	≥ 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.99	≥ 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.015	< 0.08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.00	< 0.08	ผ่านเกณฑ์



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

ภาพที่ 3: ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานหลังปรับแก้ (The Analysis of Causal Factors Model of the Happiness at Work after Adjustment)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในโมเดล

ในการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรลักษณะงาน (JOB) รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) ตัวแปรสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_2) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.38, 0.32, 0.16, -0.13 และ 0.11 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) มากที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2)

ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_1) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .18 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) รองลงมา คือ ตัวแปรลักษณะงาน (JOB) โดยผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -.08 นอกจากนี้ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) ได้รับอิทธิพล รวมมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ตัวแปรลักษณะงาน (JOB) ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_2) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.34, 0.32, 0.30, -0.13 และ 0.11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกด้านมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) ในทิศทางบวก ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) ที่มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ

ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) และรองลงมาจากการตัวแปรลักษณะงาน (JOB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.62 และ -0.14 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) และตัวแปรลักษณะงาน (JOB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.62 และ -0.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRM) มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ในทิศทางบวก ส่วนตัวแปรลักษณะงาน (JOB) มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ในทิศทางลบ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4: ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน (Direct Effects, Indirect Effects and Total Effects of Causal Factors Model of the Happiness at Work)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล											
	SRW_1			SRW_2			HP_1			HP_2		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WRM	0.43	-	0.43	0.37	-	0.37	0.16	0.18	0.34	0.62	-	0.62
JOB	0.27	-	0.27	-	-	-	0.38	-0.08	0.30	-0.14	-	-0.14
SRW_1	-	-	-	-	-	-	-0.13	-	-0.13	-	-	-
SRW_2	-	-	-	-	-	-	0.11	-	0.11	-	-	-
HP_2	-	-	-	-	-	-	0.32	-	0.32	-	-	-
R ²	0.61			0.86			0.59			0.69		

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (SRW_2) ได้ร้อยละ 86 ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ (HP_2) ได้ร้อยละ 69 ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (SRW_1) ได้ร้อยละ 61 และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม (HP_1) ได้ร้อยละ 59

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

ความสุขในการทำงานแยกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ น้ำใจดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี และสังคมดี และ 2) ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ ผ่อนคลายดี สุขภาพเงินดี การงานดี ครอบครัวดี และสุขภาพดี

ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรลักษณะงานผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ซึ่งโมเดลตามสมมติฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี สามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสุขภาพจิต และสังคม และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัย ได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้การทำงานเกิดความคล่องตัว บุคลากรจึงมีแรงจูงใจ มีกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรทำงานกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานและหาความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ พบร่วมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับสูง ($r = 0.58$) และปัจจัยสิ่งแวดล้อมรายด้าน ได้แก่ สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คุณค่าของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ และความก้าวหน้า ในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง ความปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับต่ำ และพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มี 8 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ($\beta = 0.26$) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว ($\beta = 0.25$) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\beta = 0.19$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

($\beta = -0.17$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\beta = 0.14$) คุณค่าของงาน ($\beta = 0.12$) ลักษณะงานที่หลากหลาย ($\beta = 0.11$) ส่วนการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ มีค่าต่ำสุด ($\beta = 0.10$) ตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เกษม ตันติพลาชีวะ (2545) ที่อธิบายว่า การทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีบรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีผลต่อความสุขในการทำงาน

2. ตัวแปรลักษณะงาน มือทิชิพทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มือทิชิพทางตรงในทิศทางลบต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และมือทิชิพทางอ้อมในทิศทางลบต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ผ่านตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ตัวแปรลักษณะงานไม่มือทิชิพต่อตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้ลักษณะและรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการทุ่มเทและรู้สึกอยากรажานงาน เพื่อจะสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้ทำงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย มีอิทธิพลในการทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ส่วนความมีอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการทำงาน และการได้รับรู้ผลการทำงานของตนเอง จำกข้อมูลย้อนกลับจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น มีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Dierendonk (2004) พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย และมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Foren (2004) ที่พบว่า พยาบาลที่มีวิธีการทำงานให้เกิดความสนุก ความสุขในการทำงาน คือ สร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาและการช่วยลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วย ถือเป็นงานที่ท้าทาย ความสนุกทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกัน จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรมุ่งมั่นกับงานมากจนเกินไป อาจจะส่งผลกระทบด้านลบต่อความสุขของครอบครัวและสุขภาพได้ ทั้งนี้ลักษณะงานอาจจะไม่มีผลต่อการก่อให้เกิดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมากนัก เพราะบุคลากรรับรู้ว่างานส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะงานที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ โอลันรินทร์ โภมลิรัณ (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาไมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความกดดัน

และความเครียดของครู พบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ซ้ำซากจำเจ จะทำให้ต้องเร่งรีบ ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง มีความเหลื่อมล้ำหน้าที่กันในการทำงาน ส่งผลให้สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้ เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข

3. ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ มืออธิพัฒางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม เนื่องมาจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพเป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ ครอบครัว การเงิน และการงาน ส่วนตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมจะเป็นความสุขที่เกี่ยวกับการมีน้ำใจ เอื้อเพื่อเมื่อแต่งต่อสังคม มีสังคมที่ดี และการศึกษาหากความรู้พัฒนาตัวเอง เพราะฉะนั้นมือบุคคลมีความสุขภายใต้มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีงานทำที่ดี ยอมมีความสุขในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้เกิดความมีน้ำใจ มีความรักความสามัคคีและเอื้อเพื่อต่อสังคมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ที่ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการทางสังคม เช่นเดียวกับ Manion (2003) ที่อธิบายว่า ความสุขเป็นพลังของการมีในทางบวก ผลที่เกิดจากการมีความสุขในการทำงาน คือ การได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการมีความสุขในการปฏิบัติงานจะทำให้รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำ ก่อให้เกิดสังคมการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsou and Liu (2001) พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีภาวะความสุขอยู่ในระดับสูงและส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

4. ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มืออธิพัฒางตรงในทิศทางลบต่อตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม แต่ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่มืออธิพัฒางต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ เนื่องจากตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมเป็นความสุขในมิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี และมิติเฝรี้ดี จึงอธิบายได้ว่า ถ้าบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีกินไป อาจจะให้ความสำคัญกับมิติของความสุขในด้านตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมน้อยลง คือ ไม่สนใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่รู้บทบาทของตนเอง และไม่มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เพราะอาจจะคิดว่าตนสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาจึงไม่จำเป็นที่จะต้องดูрин ได้ ฯ ฉะนั้นองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น เพราะจะทำให้ปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่น ส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมยศ นาวีการ, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษม ตันติผลาชีวะ (2545) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชา มืออธิพัฒางต่อความก้าวหน้าของบุคคล นอกจากนี้ Quick and Quick (1984) พบว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน นั้น คือ สัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้วยคับบัญชาให้สามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกัน พบว่า สัมพันธภาพกับ

ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสุขภาพ เนื่องมาจากการที่บุคลากรอาจคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างเขากับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในครอบครัวและสุขภาพของเขามาโดย ไม่สอดคล้อง กับการศึกษาของ เบญจารรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทาง บางกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง และพบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นสามารถทำนายความสุขได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มือทิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรสุขภาพจิต และสังคม แต่ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ เนื่องจาก เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนมีความเอาใจใส่ชึ้นกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดสังคมที่ดีและทำงานกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Chumento Consulting (2007 อ้างถึงใน รัตนา เต็จavarie, 2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของ พนักงานในประเทศไทยอาณาจักร พบร ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่เกิดความสำเร็จและการได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ มีผลต่อ ความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) พบร ผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและ มีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Robert (2005) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ในทีมงานและระหว่างบุคคลอื่น ทั้งนี้ พบร ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขเกี่ยวกับครอบครัวและสุขภาพ เพราะเป็น ความสุขในมิติครอบครัว สุขภาพ การงาน และการเงิน ซึ่งบุคลากรอาจจะมองว่าเพื่อนไม่มีอิทธิพลใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดความสุขในมิติเหล่านี้ได้เลย ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บัณฑิตา คำโภม (2554) ที่พบว่า ความสัมพันธภาพในทีมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendation)

จากการวิจัย พบร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และความมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีลักษณะ งานที่ดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากร สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendation for Further Research)

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภัยภัยต่ออย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสังข์ราษฎร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เท่านั้น จึงควรศึกษาภัยภัยต่ออย่างอื่นหรือองค์กรอื่นด้วย อาจจะศึกษาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุด้านตัวแปรอื่นที่แตกต่างจากการวิจัยนี้ก็ได้ ควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาร่วมด้วย และ อาจศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อค้นหาแนวทาง การรักษาและดับความสุขในการทำงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและ เกิดความผูกพันต่องค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

กฤษณา ศักดิศรี. (2534). องค์การกับมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.

เกษม ตันติพาลชีวะ. (2545). การบริหารชีวิตและสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความล้มเหลวที่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเรียนรู้สร้างพลังงาน งาน แรงจูงใจสัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑาวดี กลิ่นเพื่อง. (2543). ความล้มเหลวที่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยายการศักดิ์ศรี กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากรองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรที่เปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ราชญ์สยาม.

ธงชัย สันติวงศ์. (2535). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิริมา ช่วยเพ็ง. (2547). ความก่อต้นและความเครียดของครูในอาชีวศึกษา จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นิสารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตรสวรรค์ จินตนาวี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัด สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัณฑิตา คำโอม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล บรรมราชนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรรมราชนี สรรพสิทธิประสงค์.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยลิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรรณิภา สีบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.

วิทยานิพนธ์คิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญพิชชา ตั้งมala. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบัญชีรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมaje จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ ทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา เดชะวารี. (2553). ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ใจนรินทร์ โภมลิธรัญ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีชรา มนีกาศ. (2543). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยืดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมยศ นาวีการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สิรินทร์ แซ่ชั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม เชิงสร้างสรรค์ก่อรุ่มลือและก่อรุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา อินตั๊โดด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมลิ่งทองในเขตภาคเหนือ ตอนบน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพานี สถาษ์ภานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

หักษ์ ศรีวงศ์. (2554). ความลื้มพื้นธีระห่วงลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยายกาศ องค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.

Dierendonk, D.V. (2004). The construct validity of Ruff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3): 629-643.

Foren, E.L. (2004). Leadership Behavior and Happiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2): 165-167.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-655.

Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row.

Quick, James C. and Jonathan D. Quick. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.

Robert, L. (2005). *The myth of job happiness*. Retrieved May 14, 2015, from <http://www.proquest.umi.com.html>.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Tsou, M.W. and Liu, JT. (2001). Happiness and domain satisfaction in Taiwan. *Journal of Happiness studies*, 2: 269-228.

Warr, P. (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist*, 20(12): 726-729.

Translated Thai References

Chuaypeng, Nitima. (2004). *The Pressure and Stress of Teachers in Takuapa, Phangnga Province*. Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology) Thesis. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (In Thai)

Harnsomsakul, Ratchanee. (2007). *Relationships Between Personal Factors, Healthy Work Environments, Work Characteristics, With Joy at Work of Work of Nursing Personnel in the Department of Corrections*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)

Intadod, Sukanya. (2007). *The Relationships Between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Participation Needs and Happiness at Work: A Case Study of Textile Industries in the Upper Northern Region*. Master of Sciences (Industrial and Organizational Psychology) Thesis. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai)

Jintanawalee, Natesawan. (2010). *Happiness at Work Among the Professional Nurses in Hospitals Changwat Samutsakorn*. Master of Arts (Community Psychology) Thesis. Bangkok: Silpakorn University. (In Thai)

Kamhom, Banthita. (2011). *Factors Influence Happiness of Personnel Working at Borommarajonnani College of Nursing Sanpasithiprasong*. Ubon Ratchathani: Borommarajonnani College of Nursing Sanpasithiprasong. (In Thai)

Klinafung, Jutawadee. (2000). *Relationships Between Personal Factors, Job Description, Organizational Climate and Quality of Work Life of Nurses, Hospitals Under the Ministry of Defence*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Bangkok: Chulalongkorn University (In Thai)

Komonhirun, Rojnarin. (2008). *Development of a Causal Model of Work Stress of Teachers Under the Office of the Basic Education Commission*. Master of Education (Educational Research) Thesis. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)

Lertwiboonmongkol, Jongjit. (2003). *Relationships Between Personal Factors, Work Empowerment, Achievement Motivation, and Work Happiness of Staff Nurses, Governmental University Hospitals*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)

Malairungsakul, Benjawan. (2009). *Environmental Factors and Happiness at Work Among Professional Nurses in a Public University Hospital*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Chiang Mai: Chiang Mai University. (In Thai)

Maneekad, Watchara. (2000). *Interpersonal and Organizational Commitment of Nurses, Crown Prince Hospital*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Chiang Mai: Chiang Mai University. (In Thai)

Naweekarn, Somyot. (2001). *Management for Excellence*. (2nd ed.). Bangkok: Bhannakij. (In Thai)

Rodtiang, Napatchon. (2007). *Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health*. Master of Sciences (Public Health) Thesis. Bangkok: Mahidol University. (In Thai)

Sae-Chua, Sirinthorn. (2010). *Work Happiness of Creative Class: A Case Study of Creative Industries in Media and Functional Creations Groups*. Master of Science (Human Resource and Organization Development) Thesis. Bangkok: National Institute of Development Administration. (In Thai)

Saksri, Krisana. (1991). *Organization and Human Relations*. Bangkok: Agsornwitthaya. (In Thai)

Santiwong, Thongchai. (1992). *Organization and Management*. (7th ed.). Bangkok: Thai Wathana Panich. (In Thai)

Saritvanich, Supanee. (2006). *Modern Organizational Behavior: Concepts and Theories*. Bangkok: Thammasat University Press. (In Thai)

Somboorn, Thongchai. (2006). *From Learning Organization to Organization of Happiness*. Bangkok: Prachsiam. (In Thai)

Sriwong, Hattaya. (2011). *Relationships Between Work Characteristics, Job Performance, Organization Climate and Work Happiness of Emergency Nurses at Communication Hospitals in Central Region*. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Chonburi: Burapha University. (In Thai)

Suebsuk, Pannipa. (2005). *Relationships Between Work Characteristics, Transformational Leadership of Head Nurses and Joy at Work of Staff Nurses, Governmental University Hospitals*. Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology) Thesis. Bangkok: Thammasat University. (In Thai)

Tangmala, Penpitcha. (2010). *Happiness at Work of Employees at Central Maintenance Department Mae Moh Power Plant, Lampang Province*. Master of Business Administration Thesis. Chiang Mai: Chiang Mai University. (In Thai)

Tantiphalacheewa, Kasam. (2002). *Life Administration and Health*. (2nd ed.). Bangkok: Sanookarn Press. (In Thai)

Techawaree, Rattana. (2010). *Happiness at Work of Employees at Research Institute for Health Sciences, Chiang Mai University*. Master of Business Administration. Chiang Mai: Chiang Mai University. (In Thai)

Wijarean, Nisarat. (2010). *Factors Effecting Happiness in Working of Assembly Line Employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)*. Master of Sciences (Industrial and Organizational Psychology) Thesis. Bangkok: Kasetsart University. (In Thai)