



วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

NARKBHUTPARITAT JOURNAL

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565 Vol. 14 No. 1 January - April 2022

Received: December 4, 2020

Revised: April 27, 2022

Accepted: April 29, 2022

ตัวแบบการพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุข
ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

The Forecasting Model of the Probability of being Happy Staff
in Faculty of Science, Prince of Songkla University

ศศิวิมล อิวสกุล*

ชญญาภรณ์ ทรัพย์ลาภลอย

นิภาพร รามรินทร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: sasiwimon.i@psu.ac.th

Sasiwimon Iwsakul*

Thanyaphon Saplabloi

Nipaporn Ramrin

Faculty of Science, Prince of Songkla University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานและสร้างตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุข/ไม่มีความสุข ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561 ประชากร คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ปี 2561 จำนวน 369 คน ตัวอย่าง คือ บุคลากรจากสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 176 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ระหว่างมกราคม ถึง มีนาคม 2561 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.882 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสุข คือ ความถี่ เปอร์เซ็นต์และค่าเฉลี่ย สถิติในการสร้างตัวแบบพยากรณ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติก (Logistic regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (56.8%) มีความสุขในการทำงานระดับปานกลางถึงอย่างยิ่ง และเมื่อพิจารณาระดับความสุขขององค์ประกอบ 9 ด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง คือ ด้านสุขภาพกายดี (74.3%) แต่ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความสุขคือ ด้านผ่อนคลายดี (69.9%) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรมี 7 ปัจจัย คือ ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี น้ำใจดี การเงินดี สุขภาพกายดี ใฝ่รู้ดีและจิตวิญญาณดี โดยมีตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุข คือ

$$p(Y) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

เมื่อ Y แทน การเป็นผู้ที่มีความสุข (ไม่มีความสุข (0) / มีความสุข (1)) / $Z = -11.726 + 4.274(\text{ผ่อนคลายดี}) + 3.432(\text{ครอบครัวดี}) + 3.310(\text{น้ำใจดี}) + 3.257(\text{การเงินดี}) + 2.585(\text{สุขภาพกายดี}) + 2.562(\text{ใฝ่รู้ดี}) + 2.160(\text{จิตวิญญาณดี})$ ด้วยความสามารถในการพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 89

คำสำคัญ: ตัวแบบการพยากรณ์; การวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติก; ความสุขในการทำงานของบุคลากร; ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Abstract

The research aimed to measure the level of happiness of staff in the Faculty of Science, Prince of Songkla University and build the forecasting model to predict the probability of being happy or unhappy for this population. Population is 369 staff in the Faculty of Science. Data were collected from both academic and support staff using convenience sampling method (n=176) between January and March, 2018. The Frequency percentage and mean were used to measure the level of happiness of staff. The forecasting model was constructed using logistic regression analysis.

The results showed that most respondents (56.8%) reported the levels of happiness at the level of fairly to very happy. In addition, when examining the 9 paradigms associated with levels of happiness, having good health was mostly reported at the level of fairly to very happy (74.3%). However, the paradigm of having good relaxation was mostly reported to be at the level of fairly to very unhappy (69.9%). Furthermore, the reinforcing factors of being happy in the cohort were good relaxation, good family, good caring, good financial status, good health, good ambition, and good mental health. As such, the forecasting model of the probability of being happy was described as



$$p(Y) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

when Y represents being happy (unhappy (0) / happy (1) / $Z = -11.726 + 4.274(\text{good relaxation}) + 3.432(\text{good family}) + 3.310(\text{good caring}) + 3.257(\text{good financial status}) + 2.585(\text{good health}) + 2.562(\text{good ambition}) + 2.160(\text{good mental health})$

The percentage accuracy in classification is 89.

Keywords: Forecasting Model; Logistic Regression Analysis; Being Happy Staff, Factors Affecting Work Happiness

บทนำ

เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีหน้าที่หลัก คือ จัดการเรียนการสอน ศึกษาวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม เพื่อมุ่งให้เกิดบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม และมีงานวิจัย ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง สามารถยกระดับศักยภาพชุมชนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา บุคลากร ชุมชน สังคมและประเทศได้อย่างสูงสุด (Prince of Songkla University, 2018) มหาวิทยาลัยจึงกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสายวิชาการ/สายสนับสนุน รวมทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยจะประเมินไม่เกิน 6 ข้อ ซึ่งแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารทุกประเภทและความสามารถเชิงสมรรถนะด้านวิชาชีพสายวิชาการ

องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนน้ำหนักในการประเมิน คือ ผลสัมฤทธิ์ของภาระงานตามข้อตกลง ซึ่ง 80% มาจากการสอน วิจัย ผลงานวิชาการอื่นๆ การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะ บำรุงวัฒนธรรมและภาระงานอื่นๆ ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ อีก 20% มาจากความสามารถ 3 ด้าน คือ

1. ความสามารถด้านสมรรถนะหลัก 3 รายการ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรู้จักสามัคคี
2. ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านวิชาชีพสายวิชาการ 5 รายการ ประกอบด้วย ความสามารถหรือทักษะในการสอน ความรู้ความสามารถในการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ทักษะการให้บริการเชิงวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการดูแลและพัฒนานักศึกษา
3. ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหาร 6 รายการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การสอนงาน การมอบหมายงาน และการติดตามทักษะการสื่อสาร

(Prince of Songkla University, 2018) องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนน้ำหนักในการประเมินดังกล่าว จึงมีส่วนสร้างความกดดันในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีการแบ่งออกเป็น 13 ภาควิชาและ 1 สาขาวิชา ประกอบด้วย ภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ เคมี จุลชีววิทยา ชีวเคมี ชีววิทยา เทคโนโลยีชีวภาพโมเลกุลและชีวสารสนเทศ ฟิสิกส์ เกษตวิทยา วิทยาการคอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวัสดุ สรีรวิทยา และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แม้ว่าแต่ละภาควิชาจะมีธรรมชาติขององค์ความรู้ที่แตกต่างกัน แต่การทำงานอย่างมีความสุขก็เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา และสิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น จะมองข้ามปัจจัยแห่งความสุขไปไม่ได้ เนื่องจากผู้ที่ “มีความสุข” มักจะประสบความสำเร็จในการทำงานที่เป็นเช่นนั้นเพราะคนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย มีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือปัจจัยที่สำคัญที่นำบุคลากรเหล่านั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ความสุขในการทำงานช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สามารถเพิ่มศักยภาพและแรงผลักดันให้สร้างสรรค์ผลงานได้ดีขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Phattharayuttawat, 2017) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ในมุมมองของความสุขสบายที่ต้องมีความเอาใจใส่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงานและได้มาซึ่งงานที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการวัดระดับความสุขของบุคลากรและศึกษาว่าองค์ประกอบใดมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ได้ใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561
2. เพื่อสร้างตัวแบบการพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุข/ไม่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561 จำนวน 369 คนเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 265 คนและสายสนับสนุน 97 คน จาก 13 ภาควิชาและ 1 สาขาวิชา

ตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 176 คน ใช้สูตรประมาณขนาดตัวอย่างสัดส่วนของ W.G.Cochran ได้ขนาดตัวอย่างที่ต้องการอย่างน้อย 155 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานที่คณะนักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลสร้างขึ้น (Kittisuksathit, S., Tangchonlatip, K., Jarassit, S., Saiprasert, C., Boonyatirana, P., & Aree, 2012) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ตัดคำถามที่ไม่เข้าข่ายสำหรับประเภทงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และได้ปรับเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสุขในการทำงานใหม่ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ภาควิชา เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส สายการทำงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันรวมทั้งหมดทั้งปี และรายได้ต่อเดือนโดยประมาณต่อเดือน (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่นๆ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในองค์กร โดยแบ่งเป็น 9 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ได้แก่ การงานดี 17 ข้อ สังคมดี 6 ข้อ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดีอย่างละ 5 ข้อ การเงินดี 4 ข้อ ครอบครัวดีและใฝ่รู้ดีอย่างละ 3 ข้อ ซึ่งให้คะแนนของข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบจะให้คะแนนเท่ากัน

การให้คะแนนในแต่ละข้อ ได้ดังตาราง 1

การคำนวณคะแนนเฉลี่ยความสุขของแต่ละบุคคลได้มาจากค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยความสุขทั้ง 9 ด้าน คะแนนเฉลี่ยความสุขที่ได้จะถูกนำมาแปลความหมายของระดับความสุขเป็น 4 ระดับ คือ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่ค่อยมีความสุข มีความสุขปานกลาง และมีความสุขอย่างยิ่ง

ระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่ค่อยมีความสุข มีความสุขปานกลาง และมีความสุขอย่างยิ่ง โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความสุขของแต่ละบุคคล ได้ดังตาราง 2

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.882



4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในเดือนมกราคม 2561 ถึง มีนาคม 2561 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นหลัก และสำหรับผู้ที่ไม่สะดวกตอบออนไลน์ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ตรงรวมแล้วได้ขนาดตัวอย่าง 176 คน หลังจากรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด อัตราการตอบกลับของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คิดเป็น 47.70 % ซึ่งเพียงพอสำหรับขนาดตัวอย่างที่ต้องการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ เปอร์เซ็นต์และค่าเฉลี่ย ในการสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยในการสรุประดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสุขในการทำงาน สร้างตัวแบบการพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุข / ไม่มีความสุขของบุคลากรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติก ใช้ Hosmer and Lemeshow Test เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแบบพยากรณ์ที่ได้ และทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวแปรอิสระโดยใช้ Wald Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Charoensuk, 2017; Wanichbuncha, 2019) มีตัวแปรตาม คือ ความสุข (มีความสุข / ไม่มีความสุข) เนื่องจากเมื่อแบ่งระดับความสุขออกเป็น 4 ระดับ (ตาราง 2) แล้วนั้น พบว่า บางระดับมีความถี่เป็น 0 ทำให้ต้องแบ่งกลุ่มใหม่ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ 0 - 64 ไม่มีความสุข และ 65 - 100 มีความสุข มีตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษาเพื่อให้ทราบว่าจะองค์ประกอบของการวัดระดับความสุขแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากน้อยเท่าใดมีทั้งหมด 9 ตัว ซึ่งแต่เดิมเป็นคะแนนจาก 0 - 100 จะถูกแปลงเป็น 2 ระดับ คือ 0 - 44 ไม่ดี 45 - 100 ดี เหตุผลที่แบ่งกลุ่มด้วยช่วงคะแนนดังกล่าวเพื่อจะทำให้มีข้อมูลในแต่ละกลุ่มเพียงพอในการสร้างตัวแบบการพยากรณ์ การเงินดี (ไม่ดี/ดี) สุขภาพกายดี (ไม่ดี/ดี) จิตวิญญาณดี (ไม่ดี/ดี) ผ่อนคลายดี (ไม่ดี/ดี) น้ำใจดี (ไม่ดี/ดี) สังคมดี (ไม่ดี/ดี) การงานดี (ไม่ดี/ดี) ครอบครัวดี (ไม่ดี/ดี) และใฝ่รู้ดี (ไม่ดี/ดี)

ตาราง 1 เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อในแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

ระดับความสุข	ระดับคะแนน
น้อยที่สุด	0
น้อย	25
ปานกลาง	50
มาก	75
มากที่สุด	100

ตาราง 2 การแปลความหมายระดับความสุขในการทำงาน

ระดับคะแนน	ระดับความสุข
0 - 34	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
35 - 64	ไม่ค่อยมีความสุข
65 - 79	มีความสุขปานกลาง
80 - 100	มีความสุขอย่างยิ่ง



สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 176 คน แบ่งตามสายการทำงาน 2 สาย สายวิชาการ 115 คน สายสนับสนุน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ 62 คน (53.9%) รองลงมา ผู้ศาสตราจารย์ (ผศ.) 31 คน (27.0%) อาจารย์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,000 – 50,000 บาท สำหรับ ผศ.มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,000 - 60,000 บาท ส่วนรองศาสตราจารย์ (รศ.) ส่วนมากจะมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 50,000 - 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนของศาสตราจารย์ (ศ.) อยู่ที่ 100,000 บาท (มีเพียง 1 คน) ในส่วนของสายสนับสนุนนั้นมีผู้ตอบแบบสอบถามเพียงรายเดียวจากภาควิชาสรีรวิทยา มีรายได้ 80,000บาท/เดือน จึงมีรายได้สูงเมื่อเทียบกับฝ่ายสนับสนุนในภาควิชาอื่น ด้วยอายุการทำงานที่มากถึง 38 ปี ลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นกับฝ่ายสนับสนุนของภาควิชาเคมี และภาควิชาเทคโนโลยีชีวภาพโมเลกุลและชีวสารสนเทศ เช่นกัน อย่างไรก็ตามรายได้ของฝ่ายสนับสนุนในแต่ละภาควิชาใกล้เคียงกันคือ ภาควิชาใกล้เคียงกันคือ ตั้งแต่ 10,000 แต่ไม่เกิน 40,000บาท/เดือน 42 คน (77.78%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-40 ปี โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากภาควิชา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอายุเฉลี่ยน้อยกว่าภาควิชาอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีบุคลากร 4 คนที่เกษียณอายุแล้วและยังทำงานอยู่ล้วนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายวิชาการ

2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการแบ่งระดับความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ระดับ ดังตาราง 2 ประมาณครึ่งหนึ่งของบุคลากรมีความสุขในการทำงานปานกลาง จำนวน 91 คน (51.7%) และมีบุคลากรเพียง 9 คน (5.1%) ที่มีความสุขอย่างยิ่ง ส่วนที่เหลืออีก 76 คน (43.2%) ไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มที่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่งในการทำงานพบว่า เป็นบุคลากรสายวิชาการ 65 คน (65%) สายสนับสนุน 35 คน (35%) ซึ่งมีทั้งที่เป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานในคณะจนถึงทำงานมากกว่า 30 ปี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 - 100,000 บาท โดยมีเพศหญิง 71 คน (60.7%) มากกว่าเพศชาย 29 คน (49.2%) โดยที่ส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 79 คน (59.8%) เป็นข้าราชการ 15 คน (57.7%) สำหรับสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่คือแต่งงานและอยู่ร่วมกัน 51 คน (66.4%) ดังตาราง 3 ข้อมูลดังกล่าวอาจจะสื่อให้เห็นว่า สถานภาพการจ้างงาน สถานภาพการสมรสและเพศอาจจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีความสุขในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม จากการที่กลุ่มที่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทั้งผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานในคณะจนถึงทำงานมานานและรายได้ต่อเดือนมีตั้งแต่ 20,000-100,000 บาทอาจจะสื่อให้เห็นว่ารายได้และระยะเวลาที่ทำงานอาจจะไม่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความสุขในที่ทำงาน

ตาราง 3 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ระดับความสุข			รวม
		ไม่มี ความสุข	มีความสุข ปานกลาง	มีความสุข อย่างยิ่ง	
เพศ	ชาย	30(50.8%)	26(44.1%)	3(5.1%)	59(100%)
	หญิง	46(39.3%)	65(55.6%)	6(5.1%)	117(100%)
รวม		76(43.2%)	91(51.7%)	9(5.1%)	176(100%)
สถานภาพการจ้างงาน	ข้าราชการ	11(42.3%)	12(46.2%)	3(11.5%)	26(100%)
	พนักงานมหาวิทยาลัย	53(40.2%)	73(55.3%)	6(4.5%)	132(100%)
	ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว	12(66.67%)	6(33.3%)	0(0%)	18(100%)
รวม		76(43.2%)	91(51.7%)	9(5.1%)	176(100%)

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ระดับความสุข			รวม
		ไม่มี ความสุข	มีความสุข ปานกลาง	มีความสุข อย่างยิ่ง	
สถานภาพการสมรส	โสด	40(55.6%)	29(40.3%)	3(4.2%)	72(100%)
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	26(33.8%)	45(58.6%)	6(7.8%)	77(100%)
	อื่นๆ	9(34.6%)	17(65.4%)	0(0%)	26(100%)
รวม		75(42.9%)	91(51.7%)	9(5.1%)	176(100%)

สถานภาพการสมรส อื่นๆ หมายถึง แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน หม้าย หย่า แยกทางและ
เลิกกัน

2.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามสายการทำงาน

จากการแบ่งระดับความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ระดับ ดังตาราง 2 โดยส่วนใหญ่ของทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานปานกลางถึงอย่างยิ่งใกล้เคียงกันคือ 65 คน (56.5%) และ 35 คน (57.4%) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าเปอร์เซ็นต์ของทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ไม่ค่อยมีความสุขในการทำงานมีค่าใกล้เคียงกันคือ 50 คน (43.5%) และ 26 คน (42.6%) ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวอาจจะสื่อให้เห็นว่า สายการทำงานอาจจะไม่มีส่วนทำให้บุคลากรนั้นมีความสุขในที่ทำงาน

2.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการแบ่งระดับความสุขในการทำงาน ออกเป็น 4 ระดับ ดังตาราง 2 ผศ.มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขปานกลางและอย่างยิ่งมากกว่าบุคลากรตำแหน่งวิชาการอื่นๆ เปอร์เซ็นต์ของผศ.และอาจารย์มีความสุขในการทำงานปานกลางเท่ากัน 16 คน (51.6%) และ 32 คน (51.6%) ตามลำดับ รศ.มีความสุขในการทำงานปานกลางและไม่ค่อยมีความสุขเท่ากัน 10 คน (47.6%) สำหรับศ.มีความสุขในการทำงานปานกลาง ข้อมูลดังกล่าวอาจจะสื่อให้เห็นว่าตำแหน่งวิชาการอาจจะไม่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความสุขในที่ทำงาน

2.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามภาควิชา

จากการแบ่งระดับความสุขในการทำงาน ออกเป็น 4 ระดับ ดังตาราง 2 ภาควิชา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีเปอร์เซ็นต์ของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานปานกลางมากที่สุด 5 คน (83.3%) รองลงมาคือ ของบุคลากร ภาควิชา ชีวเคมี 8 คน (72.7%) และ บุคลากรสาขา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4 คน (66.7%) นอกจากนี้ยังพบว่า สำหรับภาควิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ , ชีวเคมี, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร , เทคโนโลยีชีวภาพโมเลกุลและชีวสารสนเทศ, คณิตศาสตร์และสถิติ , จุลชีววิทยา , ชีววิทยา, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวัสดุ , เกษตรวิทยา มีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานปานกลางถึงอย่างยิ่ง 5 คน (83.3%), 8 คน (72.7%), 4 คน (66.7%), 6 (75.0%), 14 คน (66.7%), 8 คน(61.5%), 15 คน (57.7%), คน (58.7%) และ 5 คน (62.5%) ตามลำดับ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน 1 คน (16.7%), 3 คน (27.3%), 2 คน (33.3%), 2 (25.0%), 7 คน (33.3%), 5 คน(38.5%), 11 คน (42.3%), 7 คน (41.2%) และ 3 คน (37.5%) ตามลำดับ ขณะที่ภาควิชาที่เหลือได้แก่ กายวิภาคศาสตร์, เคมี, ฟิสิกส์, วิทยาการคอมพิวเตอร์ , สรีรวิทยา มีบุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสุขในการทำงานทำงาน 4 คน (57.1%), 12 คน (54.5%), 6 คน (75.0%), 7 (53.8%) และ 6 คน (60.0%) ตามลำดับมากกว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานปานกลางถึงอย่างยิ่ง 3 คน (42.9%), 10 คน (45.5%), 2 คน (25.0%), 6 (46.2%) และ 4 คน (40.0%) ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวอาจจะสื่อให้เห็นว่า ภาควิชาอาจจะมีส่วนทำให้บุคลากรนั้นมีความสุขในที่ทำงาน



3. ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามองค์ประกอบ 9 ด้าน

ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง 3 อันดับแรก คือ สุขภาพกายดี จิตวิญญาณดีและใฝ่รู้ดี แต่ด้านการเงินดี สังคมดีและผ่อนคลายดี พบว่าส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความสุข

3.1 ระดับความสุขตามองค์ประกอบ 9 ด้านจำแนกตามสายการทำงาน

ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง 3 อันดับแรกเหมือนกัน คือ จิตวิญญาณดี 88 คน (77.2%) และ 41 คน (67.3%) ตามลำดับ และสุขภาพกายดี 82 คน (71.9%) และ 48 คน (78.6%) ตามลำดับ โดยด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการส่วนใหญ่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง คือใฝ่รู้ดี 88 คน (77.2%) ขณะที่อีกด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง คือ ครอบครัวดี 43 คน (70.5%) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความสุขในด้านการงานดี 51 คน (44.3%) และ 41 คน (67.3%) ตามลำดับ สังคมดี 55 คน (48.2%) และ 31 คน (50.8%) ตามลำดับ และผ่อนคลายดี 80 คน (69.6%) และ 40 คน (65.6%) ตามลำดับ

3.2 ระดับความสุขตามองค์ประกอบ 9 ด้านจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกตำแหน่งวิชาการมีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง 3 อันดับแรกเหมือนกัน คือ สุขภาพกายดี 14 คน (70.0%) 25 คน (80.7%) และ 42 คน (67.8%) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านที่มีความสุขปานกลางถึงอย่างยิ่ง 3 อันดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นรศ.และอาจารย์เหมือนกันทุกด้าน คือ จิตวิญญาณดี 25 คน (80.7%) และ 47 คน (75.8%) ตามลำดับ ใฝ่รู้ดี 15 คน (71.4 %) และ 48 คน (77.4%) ตามลำดับ และสุขภาพกายดี 14 คน (70.0 %) และ 42 คน (67.8%) ตามลำดับ สำหรับด้านผ่อนคลายดี ทั้งรศ. ผศ. และอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความสุข 13 คน (61.9 %) 21 คน (67.7 %) และ 46 คน (74.2%) ตามลำดับ และยังพบว่าเปอร์เซ็นต์ของบุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสุขของด้านผ่อนคลายดีในตำแหน่งผศ.และอาจารย์มีค่าสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่เหลือ

4. การสร้างตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561

การสร้างตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติก ในการสร้างตัวแบบเริ่มต้น จากการพิจารณาตัวแปรอิสระ 9 ตัวคือ การเงินดี สุขภาพกายดี จิตวิญญาณดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี สังคมดี การงานดี ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดีพบว่า ตัวแปรสังคมดี ($\beta = 1.096$, S.E. = 0.617, P-value = 0.076) และการงานดี ($\beta = 0.558$, S.E. = 0.625, P-value = 0.372) มีค่า P-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นตัวแปรทั้งสองไม่สามารถใช้ในการพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จึงเหลือตัวแปรอิสระสำหรับสร้างตัวแบบพยากรณ์เพียง 7 ตัว ผลการสร้างตัวแบบการพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์แสดงดังตาราง 5 ซึ่งได้ตัวแบบการพยากรณ์ ดังนี้

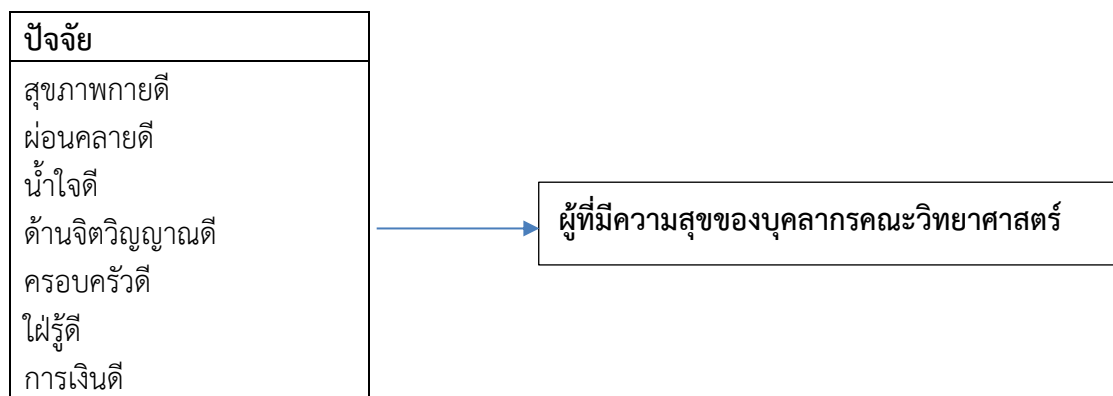
$$p(Y) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

เมื่อ Y แทน การเป็นผู้ที่มีความสุข (ไม่มีความสุข (0) / มีความสุข (1)) $Z = -11.726 + 4.274(\text{ผ่อนคลายดี}) + 3.432(\text{ครอบครัวดี}) + 3.310(\text{น้ำใจดี}) + 3.257(\text{การเงินดี}) + 2.585(\text{สุขภาพกายดี}) + 2.562(\text{ใฝ่รู้ดี}) + 2.160(\text{จิตวิญญาณดี})$ ด้วยความสามารถในการพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 89

โดยมีตัวแปรอิสระ คือ สุขภาพกาย, ผ่อนคลายดี, น้ำใจดี, ด้านจิตวิญญาณดี, ครอบครัวดี, ใฝ่รู้ดี, การเงินดี โดยที่ (ไม่ดี(0) /ดี(1))



ตารางที่ 4 ปัจจัยต่อการเป็นผู้ที่มีความสุข



จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยต่อการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561 มี 7 ปัจจัย คือ ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี น้ำใจดี การเงินดี สุขภาพกายดี ใฝ่รู้ดีและจิตวิญญาณดี เมื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการพยากรณ์ด้วยวิธี Cox & Snell และด้วยวิธี Nagelkerke พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 และ 0.789 ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายโอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรได้ 58.7% และ 78.9% ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแบบพยากรณ์ด้วยวิธีการ Hosmer and Lemeshow พบว่า ตัวแบบพยากรณ์มีความเหมาะสมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\chi^2 = 4.202$, $df = 8$, $P\text{-value} = 0.838$)

ตารางที่ 5 ผลการสร้างตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	Df	P-value	Exp(B)
สุขภาพกายดี	2.585	0.742	12.149	1	0.000	13.270
ผ่อนคลายดี	4.274	0.981	18.992	1	0.000	71.794
น้ำใจดี	3.310	0.754	19.293	1	0.000	27.380
จิตวิญญาณดี	2.365	0.797	8.818	1	0.003	10.647
ครอบครัวดี	3.432	0.730	22.091	1	0.000	30.949
ใฝ่รู้ดี	2.562	0.760	11.350	1	0.001	12.961
การเงินดี	3.257	0.805	16.374	1	0.000	25.973
Constant	-11.726	2.150	29.750	1	0.000	0.000

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2561 โดยศึกษาองค์ประกอบของการวัดระดับความสุขว่าแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานปานกลาง แม้ว่าสายการทำงานหรือตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกัน แต่ภาคิวิชามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัย Isarasanee & Rerkjaree (2016) ซึ่งได้กล่าวว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขในการทำงาน เมื่อได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการทำงาน



เมื่อพิจารณาตัวแบบพยากรณ์โอกาสในการเป็นผู้ที่มีความสุขของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์พบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว (ผ่อนคลายดี ครอบครัวยุติ น้ำใจดี การเงินดี สุขภาพกายดี ใฝ่รู้ดีและจิตวิญญาณดี) นั้นสามารถทำนายความสุขของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตาราง 5 ซึ่งพบว่า 4 อันดับองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สำหรับผู้ที่มีความผ่อนคลายดี ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจเป็นประจำเมื่อพบปัญหาจะสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี คนเหล่านี้จะมีแนวโน้มมีความสุขมากกว่าถึง 72 เท่า เทียบกับผู้ที่ผ่อนคลายไม่ดี สำหรับผู้ที่มีครอบครัวยุติ มีเวลาอยู่กับครอบครัว ทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้ง ก็จะมีสุขมากกว่าผู้ที่ทำงานไกลบ้านถึง 31 เท่า สำหรับผู้ที่มีน้ำใจดี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือคนรอบข้าง ทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอมีแนวโน้มมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความเอื้ออาทร ถึง 27 เท่า นอกจากนี้ผู้ที่มีฐานะการเงินดี มีสภาพคล่องทางการเงินสูง ไม่มีหนี้สิน และยังมีเงินออมในแต่ละเดือน จะมีแนวโน้มมีความสุขมากกว่าถึง 26 เท่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีฐานะการเงินไม่ดี

สำหรับองค์ประกอบของการวัดระดับความสุขที่มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านผ่อนคลาย ครอบครัวยุติ น้ำใจ และการเงิน มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุข สอดคล้องกับงานวิจัย Ramtong, Likhitthamaro & Trichandhara (2017) ที่พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรครอบครัวยุติและสุขภาพ ครอบครัวยุติที่เข้มแข็งมีพื้นฐานจากครอบครัวยุติที่มีความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจสามารถสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัวยุติ การมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอช่วยให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานมากขึ้น และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คนที่ทำงานแล้วมีความสุขเป็นคนโชคดี เพราะเวลาในชีวิตของคนเราส่วนใหญ่จะต้องใช้เวลาอยู่กับเรื่องของการทำงาน ส่วนที่เหลือก็มักจะใช้เวลาให้กับครอบครัวยุติ และการพักผ่อน (Panyaroj, 2017)

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติก พบว่าด้านครอบครัวยุติเป็นปัจจัยรองที่มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรและครอบครัวยุติควรมีการเข้าร่วมหรือริเริ่มกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยผ่อนคลายดีมีผลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสุขซึ่งสอดคล้องกับ ความสุข 8 ประการ ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) (Hall and Helliwell, 2014) ซึ่งกล่าวว่า ในการทำงานจะต้องดำเนินโดยใช้ทางสายกลางนั่นคือ ต้องรู้จักการผ่อนคลายและสอดคล้องกับ Pannak, Tungkunan, & Kantathanawat (2021) ซึ่งกล่าวว่า คนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมักจะเป็นคนที่สามารถบริหารเวลาได้ดีและมีวิธีจัดการกับความเครียด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความผ่อนคลายดีเป็นองค์ประกอบหลักที่มีส่วนสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแต่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความสุข คณะควรเพิ่มกิจกรรมที่สร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร กิจกรรมที่น่าจะนำมาเสริมเช่น ดนตรีสากล การนั่งสมาธิและอื่นๆ อีกแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ การเชิญวิทยากรมาบรรยายและให้คำแนะนำวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผู้ตอบแบบสอบถาม ไปในกลุ่มคณะอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบกับคณะวิทยาศาสตร์ต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาเรื่องปัญหาโควิด 19 ว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ อย่างไร



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะนักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามวัดระดับความสุข ผศ.กัลยา นิตีเรื่องจรัส ผศ.ชิต ดุรงค์แสง ผศ.เขมิกา อูระวงศ์ และภก.วริทธิ์ เรืองเลิศบุญ ที่ได้ให้คำแนะนำทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

References

- Charoensuk, O. (2017) Binary logistic regression analysis for social sciences research. *SAU journal of social sciences and humanities*, 1(2), pp. 1-9 (in Thai)
- Hall, J. and Helliwell, J.F. (2014). *Happiness and Human Development*. New York: United Nations Development Programme.
- Isarasanee, I & Rerkjaree, S. (2016). The Work Happiness of University Professors, Khon Kaen University. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate studies Research)*, 10(5), pp. 187-193 (in Thai)
- Kittisuksathit, S., Tangchonlatip, K., Jarassit, S., Saiprasert, C., Boonyatirana, P., & Aree, W. (2012). *The Happiness Self-Assessment*. Bangkok: Thammasat Press. (in Thai)
- Pannak, S., Tungkunanan, P., & Kantathanawat, T., (2021) A Study of Desirable Characteristics of School Administrators in Thailand: The Application of Systematic Reviews. *Technical Education journal: King Mongkut's University North Bangkok*, 12(2), pp. 77-90. (in Thai)
- Panyaroj, S. (2017). *Professional Management time: Where has my time gone?*, Bangkok: Phetpraguy. (in Thai)
- Phattharayuttawat, S. (2017). Discovered Happiness in working age. Retrieved from <https://www.si.mahidol.ac.th/sidoctor/e-pl/articledetail.asp?id=861> (in Thai)
- Prince of Songkla University. (2018). *Strategic plan in 2018-2022*. Retrieved 2020, October 30, from http://planning.pn.psu.ac.th/plan_doc/procedure/docs_procedure/2001557216055.pdf. (in Thai)
- Prince of Songkla University. (2018). *Guidelines and Evaluation Government Officer in university in 2018*. Retrieved 2020, October 30, from http://www.personnel.psu.ac.th/com/com_237.pdf. (in Thai)
- Ramtong, J., Likhithammaro, P., & Trichandhara, K. (2017). Causal Factors Model of the Happiness at Work of Supporting Staff, *NIDA Development Journal*, 57(2), pp. 59-82. (in Thai)
- Wanichbuncha, K. (2019). *Advanced Analysis of Statistics with SPSS for Windows*. 14th ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

ผู้เขียน

ดร.ศศิวิมล อีวสกุล

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
15 ถนนกาญจนาภิเษย์ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
E-mail: sasiwimon.i@psu.ac.th



นางสาวธัญญาภรณ์ ทรัพย์ลาภลอย

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
15 ถนนกาญจนวนิชย์ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
E-mail : thanyaphon_S@hotmail.com

นางสาวนิภาพร รามรินทร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
15 ถนนกาญจนวนิชย์ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
E-mail : figaro_mawnoy555@hotmail.com

