



**การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กตริก ไวริง ซิสเต็มส์
(ประเทศไทย) จำกัด**

**Validation and Invariance Analysis of Causal Relationship Model of Work Happiness
among Employees of Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Limited**

ชภาภพร กิตติอัครโกสิน

Chaphaphat Kittiakkaraphokin

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

133 ถนนเทศบาล 3 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

133 Tessabarn 3 Rd., Sateng, Muang, Yala 95000

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงาน 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลความสุขในการทำงาน 3) วิเคราะห์ อิทธิพลรวม ทางตรง ทางอ้อม ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน และ 4) ตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่ม Staff และ Operator โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ซุมิโตโม อิเล็กตริก ไวริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำนวน 500 คน ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.90 และ 4) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ระหว่างกลุ่ม Staff และ Operator มีความไม่แปรเปลี่ยนบางส่วน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน โมเดลเชิงสาเหตุ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ



Abstract

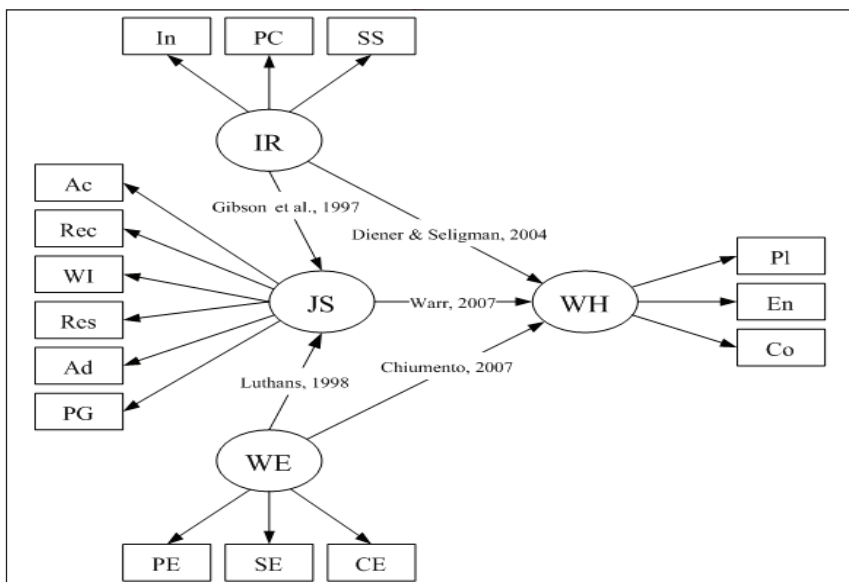
This research aimed to; 1) study relationship between all observed variables with in work happiness model. 2) Validate of the structural causal relationship of work happiness model. 3) Analyze the direct, the indirect and the total effects of the causal relationship model of work happiness. 4) Test the invariance of the causal relationship model of work happiness between groups staffs and operators. The samples were 500 employees who were working in Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Limited, Rayong province, selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire (Rating Scale) six levels. The analysis were; analyzing the primary data, validating of the model and test the invariance of the model by Structural Equation Model (SEM). The research results were; 1) The relationship between all pairs of variables had statistical significant at the .01 level. 2) The causal relationship model of work happiness according to the hypothesis had a good fit with the empirical data. 3) Job satisfaction had a direct effect to work happiness while interpersonal relationship and work environment had an indirect effect to work happiness with statistically significant at the .01. The job satisfaction, interpersonal relationship and work environment could explain the variance of work happiness as much as 79.90 percent. 4) The causal relationship model of work happiness between groups staffs and operators partial invariance.

Keywords: Work happiness, Causal model, Invariance

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างให้บุคลากรภายในมีความสุขในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรภายในองค์กรทั้งพนักงาน ลูกจ้าง และนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ ดังที่ Chawasiriwong (2007) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สำหรับสถานประกอบการ จะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ และยังส่งผลกระทบต่อชุมชน และสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (Department of Industrial Promotion, 2008) นอกจากนี้ Warr (2007) ได้อธิบายว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ทำให้รู้สึกสนุกสนานกับงาน เป็นความรู้สึกเนื่องมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองทั้งในด้านวัตถุและจิตใจพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Strauss & Leonard, 1980) ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็น

ปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยใหม่ มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงาน และการออกจากงานน้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต (Herzberg, 1993) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าถึงแม้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต แต่กลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นว่าความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ล้วนมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษาได้ดังนี้ Warr (2007) ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกสนุกสนาน Chimento (2007) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศอังกฤษ พบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข สามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กร และ Diener & Seligman (2004) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นอกจากนั้นผลการวิจัยของ Luthans (1998) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจเชิงบวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ Gibson et al. (1997) ได้อธิบายว่า ความเป็นมิตร ความช่วยเหลือสนับสนุน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล จากความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถสร้างโมเดลสมมติฐานได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน



บริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไวริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทประกอบธุรกิจผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ระดับแนวหน้าของประเทศ มีสาขายุ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลิตภัณฑ์ชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ให้กับบริษัทผลิตรถยนต์รายใหญ่ อาทิ เช่น TOYOTA, HONDA, NISSAN, FORD เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทส่วนใหญ่จะใช้บุคลากรเป็นกำลังหลักในการผลิต ดังนั้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ ลูกค้าพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ บริษัทได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับผลประโยชน์ทั้งในเรื่องของผลกำไร และจำนวนงานที่เพิ่มเข้ามา พนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่มากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า บริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไวริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กำลังประสบปัญหาพนักงานไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากฐานข้อมูลอัตราการเจ็บป่วย ขาดงาน ลาออก ของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยจำนวนพนักงานในปี 2015 ลดลงจากปี 2014 จำนวน 1,600 คน และจากปี 2014 ลดลงจากปี 2013 จำนวน 1,300 คน จะสังเกตว่าใน 2 ปีที่ผ่านมาจำนวนพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญ และต้องเสียเวลาในการฝึกพนักงานใหม่ จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญ และต้องการทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นเป็นข้อสนทนให้กับผู้บริหารองค์กรได้ตระหนัก และปรับปรุงโครงสร้างของสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังต้องการศึกษาว่าพนักงานที่ตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันสามารถใช้โมเดลความสุขในการทำงานร่วมกันได้หรือไม่ โดยแบ่งตามตำแหน่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) สาเหตุของการทดสอบเพราะ Heylighen et al. (1999) อธิบายว่า ผู้ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่าทำให้เกิดความไม่เสมอภาคของพนักงาน โดยความเสมอภาคนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาในประเด็นของตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เพราะจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายได้สอดคล้องกับพนักงานในทุกตำแหน่งงาน ไม่เกิดความลำเอียงต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

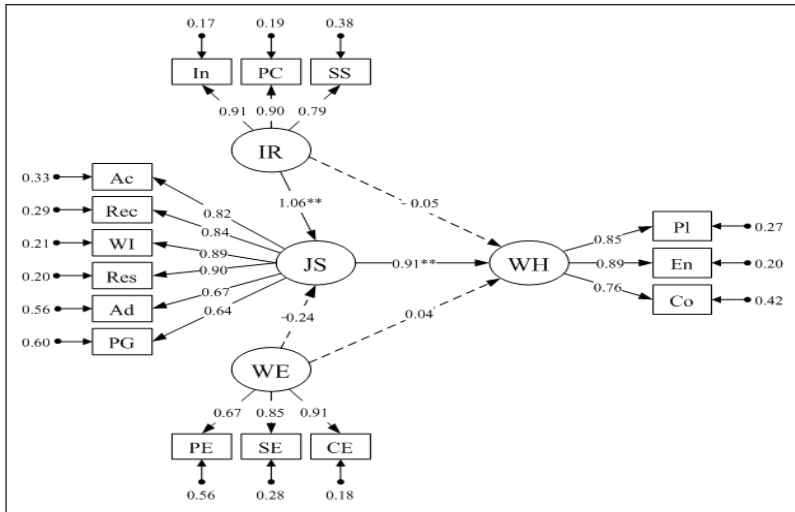
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไวริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 500 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทำตามคำแนะนำของ Kline (2005) ที่อธิบายว่า SEM เป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ จำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องมากกว่า 200 หน่วยขึ้นไป หรือ 5-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มี



ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร ดังนั้นจึงใช้กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 200 - 300 และจากการศึกษางานวิจัยของ Heylighen et al. (1999) พบว่า ตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน จึงได้ทำการวิเคราะห์กลุ่มพหุ โดยแบ่งตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งจากข้อจำกัดของจำนวนพนักงานในกลุ่ม Staff จึงพิจารณาใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 250 คน รวมเป็น 500 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นแรกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มโดยมีโรงงานเป็นหน่วยการสุ่ม ขั้นที่สองทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยแบ่งตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน และขั้นตอนสุดท้ายสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสุ่มตามโควตาที่กำหนดกลุ่มละ 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 1 ฉบับ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนย่อย ๆ เพื่อวัด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) แบบวัดความสุขในการทำงาน (WH) จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (PI) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.586 - 0.779 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.722 - 0.822 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 และ 3. ความสบายใจในการทำงาน (Co) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.686 - 0.821 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912 2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JS) จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน (Ac) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.812 - 0.844 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 2. การได้รับการยอมรับ (Rec) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.671 - 0.812 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 3. ลักษณะของงาน (WI) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.644 - 0.823 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912 4. ความรับผิดชอบ (Res) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.603 - 0.818 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.525 - 0.812 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.904 และ 6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.755 - 0.868 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 3) แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.662 - 0.782 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.743 - 0.828 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.831 - 0.894 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 4) แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.725 - 0.806 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.746 - 0.806 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 และ 3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.872 - 0.925 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวัดความเป็นเอกมิติ (Unidimensional) ระหว่างชุดข้อคำถามกับตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และพิจารณาค่า loading โดยดูจากนัยสำคัญของข้อคำถาม และค่า loading ที่ใกล้เคียงกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าไอเกนเกิน 1 เพียงค่าเดียว และค่า loading มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าใกล้เคียงกันแสดงความเป็นเอกมิติของข้อคำถามในทุกตัวแปรสังเกตได้ สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) ว่าในแต่ละตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์มีค่าไอเกนที่เกิน 1 ก็ค่า ถ้ามีค่าเดียวแสดงว่ามีความเป็นเอกมิติ ในส่วนของขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสุขในการทำงาน และขั้นตอนที่สองเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสุขในการทำงาน

ผล

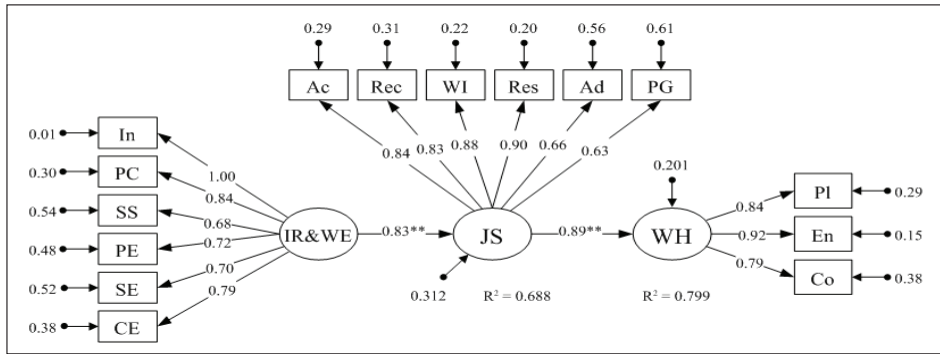
1. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสุขในการทำงาน พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นตามทฤษฎียังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Chi-square และค่าดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ดังภาพที่ 2 ตารางที่ 1



Chi-Square = 1328.110, df = 84, P-value = 0.000, RMSEA = 0.172

ภาพที่ 2 แสดงค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน

สาเหตุเกิดจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวสังเกตได้ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ซึ่งเมื่อตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของสัมพันธ์ภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีองค์ประกอบร่วมกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาด้วยการรวมตัวแปรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (IR) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) เป็นตัวแปรเดียวกันโดยตั้งชื่อใหม่ว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) จึงได้โมเดลใหม่ที่มีตัวแปรแฝงเพียง 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (JS), สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) และความพึงพอใจในการทำงาน (WH) แล้วดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลที่ปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์พอรับได้ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 3 ตารางที่ 1



ภาพที่ 3 แสดงค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน (โมเดลปรับใหม่)

ตารางที่ 1 แสดงความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาของ Schermelleh-Engel et al. (2003)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ในระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ในระดับพอใช้	โมเดลตาม ภาพที่ 2	โมเดลตาม ภาพที่ 3
Chi-square	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.000	0.000
Chi-square/df	$0 < x^2/df \leq 2.00$	$2.00 < x^2/df \leq 3.00$	15.811	2.800
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.080	0.038
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.172	0.060
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$	0.949	0.994
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 < AGFI \leq 0.90$	0.629	0.914
CN	> 200	> 200	58.205	256.583

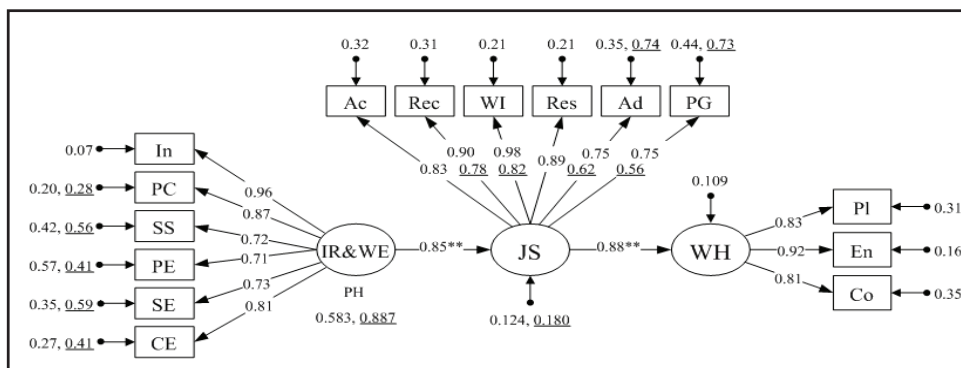
เมื่อโมเดลมีความสอดคล้อง จากนั้นทำการพิจารณาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของโมเดลความสุขในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.894 ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.621 โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน (JS) กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WH) ได้ร้อยละ 79.90 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงภายใน					
	JS			WH		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
IR & WE	704**	-	704**	-	.621**	.621**
JS	-	-	-	.894**	-	.894**
R^2	0.688			0.799		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสุขในการทำงาน พบว่า โมเดลความสุขไม่แปรเปลี่ยนตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน แต่มีค่าพารามิเตอร์บางค่าในโมเดลแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มหรือแปรเปลี่ยนบางส่วน กล่าวคือในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบไปด้วยค่าพารามิเตอร์หลายกลุ่ม เช่นในกรณีของโปรแกรม LISREL จะแบ่งค่าพารามิเตอร์เป็น BE, GA, LX, LY, TD, TE, PS และ PH แต่การพิจารณาความไม่แปรเปลี่ยนจะให้ความสำคัญที่อิทธิพลหลักซึ่งก็คือ BE และ GA ดังนั้นถึงค่าพารามิเตอร์ในกลุ่ม LX, LY, TD, TE, PS และ PH บางค่าจะแปรเปลี่ยนแต่ก็ถือว่าในภาพรวมของโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ แสดงในภาพที่ 4



Chi-Square = 364.570, df = 157, RMSEA = 0.073, GFI(กลุ่มS) = 0.907, GFI(กลุ่มO) = 0.927

ภาพที่ 4 แสดงค่าพารามิเตอร์จากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของ Staff และ Operator

จากภาพที่ 4 พารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวบ่งบอกถึงค่าพารามิเตอร์ที่ไม่แปรเปลี่ยน ส่วนพารามิเตอร์ที่มีสองค่าบ่งบอกถึงการแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยค่าที่ไม่ขีดเส้นใต้คือค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และค่าพารามิเตอร์ที่ขีดเส้นใต้คือค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มสายปฏิบัติการ (Operator)

อภิปรายผล

การอภิปรายผล ได้แยกส่วนพิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 มุ่งเน้นความสำคัญของการทดสอบทฤษฎี และทดสอบความสามารถในการอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เพื่อใช้อธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานที่ผู้วิจัยศึกษา ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า โมเดลสมมติฐานตั้งต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จากปัญหาที่เกิดขึ้นในโมเดลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีที่



ผู้วิจัยศึกษา แต่ในส่วนของการตัวแปรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลพบว่า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าสูงมาก ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสันนิษฐานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์สาเหตุอาจเกิดจากการอธิบายซ้ำซ้อนกันของตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นจึงทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูง โดยค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันบางค่ามีค่าน้อยกว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝงซึ่งทำให้เกิดปัญหาการอธิบายซ้ำซ้อนกัน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเกิดจากนิยามศัพท์ที่คล้ายคลึงกันเพราะเป็นการพูดถึงบรรยากาศ และความสัมพัทธ์ภายในองค์กรเหมือนกัน ทำให้ข้อคำถามที่สร้างขึ้นไม่แตกต่างกันมากนัก จากข้อสังเกตข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ซึ่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบร่วมกัน 1 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการรวมตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรเดียวกัน โดยตั้งชื่อใหม่ว่า สัมพัทธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) จากการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้โมเดลสมมติฐานใหม่ขึ้นมาซึ่งมีตัวแปรแฝงทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย สัมพัทธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) และความสุขในการทำงาน (WH) ซึ่งโมเดลสมมติฐานใหม่ที่สร้างขึ้นยังคงรูปแบบในการอธิบายด้วยทฤษฎีเดิม หลังการวิเคราะห์และการปรับโมเดลพบว่า โมเดลสมมติฐานใหม่ที่ปรับปรุงขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุทั้งหมดในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WH) ได้ร้อยละ 79.90 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ดังนี้

1) ตัวแปรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.704 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gibson et al. (1997) ที่กล่าวว่าความเป็นมิตร การช่วยเหลือสนับสนุน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล และทฤษฎีของ Luthans (1998) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจเชิงบวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพ พบว่ามีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gliangakorn (2013) ที่ศึกษาพบว่า เชาวนอารมณ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนจากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunracha (2013) ที่ศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55.7 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ Laphnimitrchai (2003) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.677 นอกจากนี้ยังพบว่า สัมพัทธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ส่งอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.621 โดยส่งผ่านความพึงพอใจ



ในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Diener (2003) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข โดยคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตส่งผลให้เกิดความสุข จากทฤษฎีของ Diener จะเห็นว่าเมื่อคนเราอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสุดท้ายก็ทำให้บุคคลเกิดความสุข

2) ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.894 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Warr (2007) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ทำให้รู้สึกสนุกสนาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ทางด้านงานวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiumento (2007) ที่ศึกษาพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน หัวหน้างานดี หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตอยู่ในระดับที่ดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำมานั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน จากปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีผลต่อความสุขของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร เช่นเดียวกับงานวิจัยของกับ Rodtiang (2007) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10 นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ Sawaengphol (2011) ที่ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา และงานวิจัยของ Unyamanee (2012) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและการเคลื่อนไหวร่างกายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นที่ 2 มุ่งเน้นความสำคัญของการทดสอบทฤษฎี และทดสอบความสามารถในการอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานของโมเดลที่สร้างขึ้น โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ภายใต้ลักษณะความแตกต่างกันของกลุ่มประชากร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ซึ่งในวัตถุประสงค์ข้อนี้จะแบ่งการทดสอบออกเป็น 2 ข้อย่อย คือ 1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน และ 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน โดยใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่มประชากรเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน สาเหตุที่ใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่มประชากร เพราะจากทฤษฎีของ Heylighen et al. (1999) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่าทำให้เกิดความไม่เสมอภาคของพนักงาน โดยความเสมอภาคนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า เพราะได้รับสิทธิพิเศษมากมาย และงานวิจัยของ Sawaengphol (2011) ที่ศึกษาพบว่า สายงานที่ปฏิบัติต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการ



ทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Wongsuntorn et al. (2012) ที่ศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างข้อสันนิษฐานที่ว่า พนักงานที่ตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน น่าจะมีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งในงานวิจัยแบ่งตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งงานในสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator) โดยผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มพบว่า รูปแบบโมเดล (Model from) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งอธิบายได้ว่า รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระหว่างกลุ่มประชากรที่นำมาเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่ม (กลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มสายปฏิบัติการ (Operator) เป็นรูปแบบเดียวกัน คือ เมทริกซ์พารามิเตอร์ ทั้ง 8 เมทริกซ์ มีขนาดเมทริกซ์เท่ากัน มีรูปแบบเมทริกซ์ และสถานะเมทริกซ์เป็นแบบเดียวกัน ส่วนการทดสอบค่าพารามิเตอร์ในโมเดล พบว่า บางค่าแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (Partial variance) แต่ค่าพารามิเตอร์ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (BE และ GA) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทรอนิกส์ ไร่วัง ชีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) สามารถใช้โมเดลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานร่วมกันได้

สรุป

1. ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยความพึงพอใจส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นการศึกษากับกลุ่มประชากรที่ทำงานในบริบทของงานในโรงงาน ที่เป็นของเอกชน ผู้สนใจสามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์ของโมเดลดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่มีบริบทในลักษณะเดียวกัน เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงของทฤษฎี

2. จากผลการวิเคราะห์กลุ่มพบว่า กลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ และกลุ่มสายปฏิบัติการ มีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำโมเดลความสุขในการทำงานไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความแตกต่างของตำแหน่งการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- Chawasiriwong, B. (2007). Happy workplace. *Journal of Social Development*, 9(2), 61-93. (in Thai)
- Chiumento, S. (2007). *Happiness at work index research report* [Online]. Retrieved November 9, 2014, from: <http://www.chiumento.co.uk>.



- Department of Industrial Promotion. (2008). *New Entrepreneurs Creation* [Online]. Retrieved December 30, 2014, from: <http://nec.dip.go.th/เกี่ยวกับโครงการ/tabid/54/Default.aspx>. (in Thai)
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. Jr. (1997). *Organizations: Behavior, structure, Processes* (9th ed.). Boston: The McGraw-Hill companies, Inc.
- Gliangakorn, A. (2013). *Relationship Between Emotion Quotients, Interpersonal Relationship in Organization And Job Satisfaction of Personnel in Private Hospitals*. Master's Thesis. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Herzberg, F. (1993). *A harvard business review paperback: motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Heylighen, F., Bollen, J. & Riegler, A. (1999). *The evolution of complexity*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Kunracha, K. (2013). The relationships between participative management of head nurses, working environment, and job satisfaction of professional nurses at General Hospitals, Region 3. *Journal of nursing and education*, 6(1), 130-142. (in Thai)
- Laphnimitrchai, W. (2003). *The Study of the Influenced Factors on Job Satisfaction Case Study of Telephone Administrative Office Sector of Central Region Telephone Service 1.2*. Master's Independent study. Rajabhat Institute Suan Dusit. (in Thai)
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. (8th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Rodtiang, N. (2007). *Factors Influence on Happiness at Work among Personnel in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health*. Mater's Thesis. Mahidol University. (in Thai)
- Sawaengphol, N. (2011). *Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT)*. Master's Independent study. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Strauss, G. & Leonard, R. S. (1980). *Personel: The human problem of management*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.



- Unyamaneecharoen, T. (2012). *Factors of Work environment, Job satisfaction and Movement activities that affect Happiness in Work*. Master's Thesis. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729. (Happiness and Life Satisfaction) [Online]. Retrieved December 15, 2014, from: <http://www.psych.uiuc.edu/ediener/faq.htm/>.
- Wongsuntorn, P., Naressenie, K. & Homying, W. (2012). *Factors Contributing to Happiness at Work of Employees in The Magnetics Head Operation Section, Western Digital (Thailand) Company Limited*. Master's Independent study. Valaya Alongkorn Rajabhat University. (in Thai)