

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุข
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Confirmatory Factor Analysis of Work Happiness
of the Administrative Staff of Prince of Songkla University

จัทมาศ เสถียรพันธ์* และ วัชรินทร์ หนูสมตม
Chutamas Sathianphan* and Watcharin Noosomton

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

*ติดต่อผู้เขียน ch.sathianphan@gmail.com

ส่งบทความ 1 มีนาคม 2559 | แก้ไข 28 เมษายน 2559 | ตอรับ 3 พฤษภาคม 2559 | เผยแพร่ 24 มีนาคม 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 290 คน วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.14 ถึง 0.95 เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ และผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีดังนี้ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 407.70 ค่าความน่าจะเป็น (p)=1.000 ที่องศาอิสระ 595 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.037 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ความสุขในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abstract

The purpose of this study was to develop a composite indicator of work happiness. The sample of the administrative Staff of Prince of Songkla University from 5 Campuses, which were, Pattani, Hatyai, Surattani, Trang, and Phuket Campus. Sample were derived from a proportionate stratified random sampling totally 290 staff. Descriptive statistics were used by analytical statistics program and examined the construct validation of the test by a confirmatory factor analysis through LISREL.

Results indicated that the model was consistent with an eight-aspect model and fit the data well. Ranging from the highest aspect loading value to the lowest, they were from -0.14 to 0.95 respectively: Relationship, Work Environment, Job characteristics, Desirable Outcome, Life Satisfaction, Job Satisfaction, Positive Affect and Negative Affect. The multiple R-square relationships between each aspect and the work happiness were 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, and -0.14 respectively. The construct validity of models was consistent with empirical data, with chi-square goodness of fit test at 407.70 with 595 with degrees of freedom; p=1.000; Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94; Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=0.90; Comparative Fit Index (CFI)=1.00; Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)=0.037, and Root mean Square Error of Approximation (RMSEA)=0.000

Keywords: confirmatory factor analysis, work happiness, administrative staff of Prince of Songkla University

■ บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิต มนุษย์ได้ให้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่ต้องอยู่ในสำนักงาน และอาจจะมีอัตราการการทำงานเพิ่มขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่าประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะมีการกำหนดเวลาการทำงานของคนไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ก็ยังเกิดปัญหาคนทำงานหนักเพิ่มสูงขึ้น สาเหตุของการเกิดสภาวะการทำงานเกินอัตราระยะเวลาที่กำหนด จากผลการสำรวจส่วนใหญ่ พบว่า บุคคลต้องการทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานเกินระยะเวลาอัตรากำหนดมากเป็นอันดับที่ 3 ของโลก โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ การที่มีอัตราชั่วโมงการทำงานของบุคคลเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าชั่วโมงการพักผ่อนของบุคคลก็จะมีระยะเวลาลดน้อยลง สถานที่ทำงานของบุคคลก็เสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นบทบาทขององค์กรที่จะสร้างโอกาสให้บุคคลรู้สึกถึงการ ทำงานอย่างมีความหมาย ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำคัญต่อการเติมเต็มในชีวิตและอารมณ์ด้านความสุขซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ โดยพื้นฐานแล้วจะมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการคือ ทรัพยากรบุคคล (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) เครื่องจักร (machine) วิธีการ (method) และการบริหาร (management) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ คือ ทรัพยากรบุคคล (กวี วงศ์พูน, 2550) ในการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ และมีความสุขในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งขับเคลื่อนที่สำคัญในการที่สำคัญที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ประสบกับความล้มเหลว ส่วนหนึ่งของสาเหตุใหญ่ก็มาจากทรัพยากรบุคคลในองค์กรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ด้วยเหตุนี้เองทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อต้องทำงาน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมและส่งเสริมทำให้เกิดความสุขและมีความรู้สึกมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

จากการศึกษาการเสริมสร้างสภาวะในองค์กรการอนามัยโลก (Burton, 2010) และแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าการเสริมสร้างสภาวะในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ การเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (happy workplace) ที่จะทำให้อุบลากรมีความสุขและสามารถดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม เช่น การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยปราศจากความขัดแย้ง การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในงานให้เกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เช่น การพัฒนาความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การแสดงความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการมีผลตอบแทนในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) ความสุขจึงถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์พึงปรารถนาในทุกช่วงชีวิตที่ไม่ว่าจะเป็นระบบราชการ ระบบบริษัทเอกชน หรือผู้ประกอบการก็ส่วนตัวต่างก็ต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน

การสร้างสุขในองค์กรเป็นเสมือนแรงจูงใจให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตตามเป้าประสงค์ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ทั้งนี้ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับองค์กร การทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานแล้วเกิดสภาวะ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือ ความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกกับงานจะช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เมธี ปิยะคุณ, 2552)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยมีแผนงานบูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นแผนงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน happy university ขององค์กรภาครัฐเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการดำเนินการสร้างเสริมองค์กรที่มีสภาวะที่ช่วยเอื้อต่อการจัดระบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแผนงานที่มุ่งเน้นคนเก่ง คนดี ให้เข้ามาทำงานในระบบราชการ แผนงานบูรณาการของมหาวิทยาลัยที่เสริมสร้างองค์การแห่งความสุขและเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเป็นแผนงานระยะยาว เริ่มมีการดำเนินการตามแผนงานในปี 2556 จนถึงปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็ยังคงขับเคลื่อนแผนงานการเสริมสร้างองค์การแห่งความสุขอย่าง

ไม่หยุดนิ่ง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2557)

ดังนั้นจากนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ประกาศตนเป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างเสริมเป็นองค์การแห่งความสุข จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อันนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการวางแผนกำหนดนโยบายที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การต่อไป

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

■ สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาความสุขตามแนวคิดของ Diener (2003) และปัจจัยสนับสนุนแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (happy workplace) นำมาซึ่งการเกิดสมมติฐานในการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ น่าจะชี้วัดจาก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

■ วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

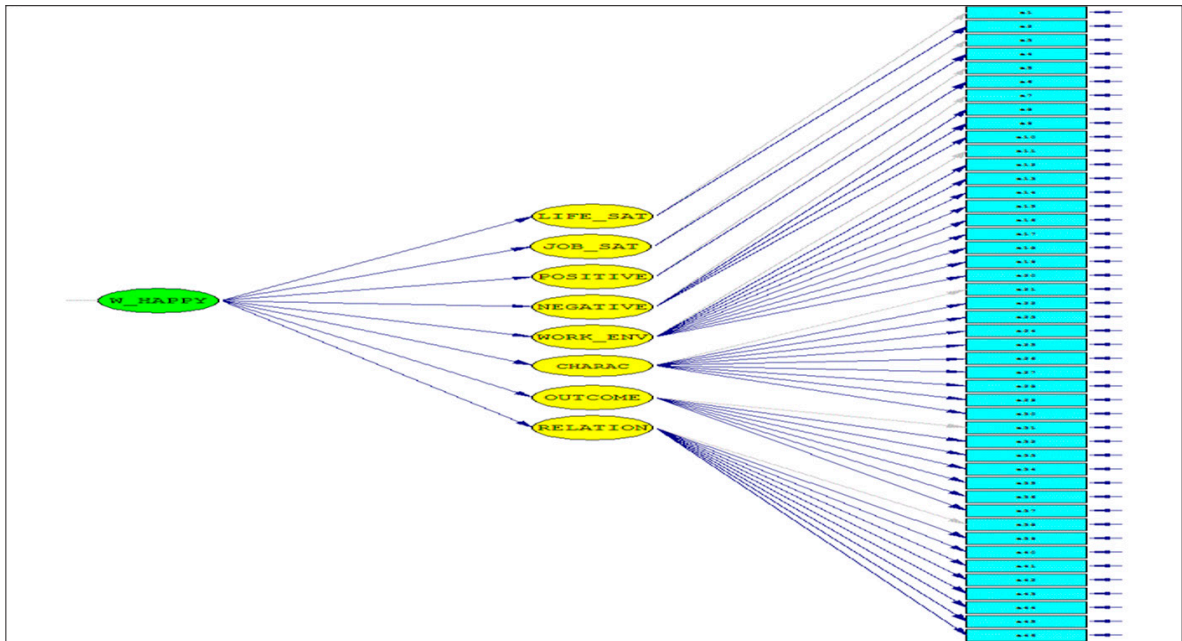
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง จำนวน 5,561 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากขนาดของโมเดลการวิจัย เนื่องจากโมเดลการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 54 พารามิเตอร์ จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 540 คน แต่ด้วยข้อจำกัดของการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสอดคล้องตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair, Blak, Barbin, และ Anderson (2010) ที่เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีกกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถาม โดยข้อความถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

2. แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 46 ข้อคำถาม ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบวัดและตรวจสอบว่าแบบวัดสามารถวัดคุณลักษณะได้ตรงตามแนวคิดที่เกี่ยวข้องหรือไม่ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่1 โมเดลเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนาแบบวัด

1. ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาแบบวัดผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานมาจากงานวิจัยของ สิริรินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) ให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. นำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบวัดโดยหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Index of Item-Objective Congruence: IOC ซึ่งจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ .60 ถึง 1.00

3. การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 100 คน โดยไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคสนาม การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของครอนบร็ค (Conbrach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ จะต้องมามีค่าที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง (ธานิน ศิลป์จารุ, 2552) จากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดซึ่งออกโดยภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลภายในหน่วยงาน/คณะ ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 วิทยาเขต โดยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในกระบวนการดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต ผู้วิจัยประสานบุคลากรในคณะ สำนัก หน่วยงาน ของแต่ละวิทยาเขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ Bartlett's Test การวิเคราะห์ค่า KMO ระหว่างตัวแปร 8 ตัวแปร (จำนวน 46 ข้อคำถาม) เพื่อนำ

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

2. วิเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

■ ผลการวิจัย

1. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.50 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.50 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40 นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.30 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 19.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.20 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 38.60 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.50 อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 39.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.80 โดยสถานภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 36.90 และข้าราชการ ร้อยละ 26.20 ในด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 69.00 รองลงมาปฏิบัติงานในวิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 20.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คະแนนต่ำสุด และคະแนนสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรพบว่า ค่าเฉลี่ย (mean) ของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรความรู้สึกทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานและความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ ในขณะที่ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 2.90

ผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) พบว่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.43 ถึง 0.78 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคະแนนมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สูงสุด คือ ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยสุด คือ คุณลักษณะงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มบุคลากรที่ล้วนให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ และคาดหวังให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานของตน

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (skewness) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่าน้อยกว่า 2 โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ พบว่า มีค่าระหว่าง -0.57 ถึง 0.18 ซึ่งมีค่าติดลบเป็นส่วนใหญ่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นค่าเบ้มาทางซ้าย ซึ่งโดยมิติที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุด คือ ความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.57 แสดงว่ามิตินี้กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันการแจกแจงข้อมูลจึงไม่เป็นโค้งปกติ สำหรับด้านที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในงานมีค่าความเบ้เท่ากับ 0.18 ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าระหว่าง -1.24 ถึง 0.85 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความโด่งมีความสูงกว่าโค้งปกติ

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยกเว้นตัวแปรความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (negative) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

2. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.98 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.70 ถึง 0.82 ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.73 ถึง 0.78 ด้านความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.73 ถึง 0.82 ด้านความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.64 ถึง 0.93

สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.52 ถึง 0.76 คุณลักษณะงาน (CHARAC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.62 ถึง 0.83 ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.56 ถึง 0.80 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.63 ถึง 0.81

ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบวัดเป็นการพิจารณาเชิงโครงสร้างของแบบวัดเป็นการพิจารณาค่าความคงเส้นคงวาในการวัด พบว่า ค่าความเที่ยง (Pc) ขององค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) ความอดทน

ต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71-0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 (Diamantopoulos & Sigauw, 2000, อ้างถึงใน สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญญานานูวัฒน์, 2554) และมีค่าความแปรปรวนที่เฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Pv) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-0.65 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรได้ทั้ง 8 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้สูงสุดถึง 65% ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R-Square (R2)	Pc	Pv
	b	SE	t			
ความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT)	0.84	0.08	10.88	0.70	0.74	0.59
ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT)	0.78	0.08	10.31	0.61	0.71	0.55
ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE)	0.68	0.07	10.15	0.46	0.75	0.65
ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE)	-0.14	0.06	-2.22	0.02	0.88	0.65
สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV)	0.94	0.07	13.88	0.89	0.87	0.41
คุณลักษณะงาน (CHARAC)	0.91	0.08	10.88	0.83	0.90	0.48
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME)	0.91	0.10	9.46	0.82	0.83	0.42
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION)	0.95	0.07	14.18	0.90	0.91	0.54

Chi-Square goodness of fit=407.70 df=595 p=1.000 X²/df=0.68 RMSEA=0.000 RMR=0.037 GFI=0.94 AGFI=0.90

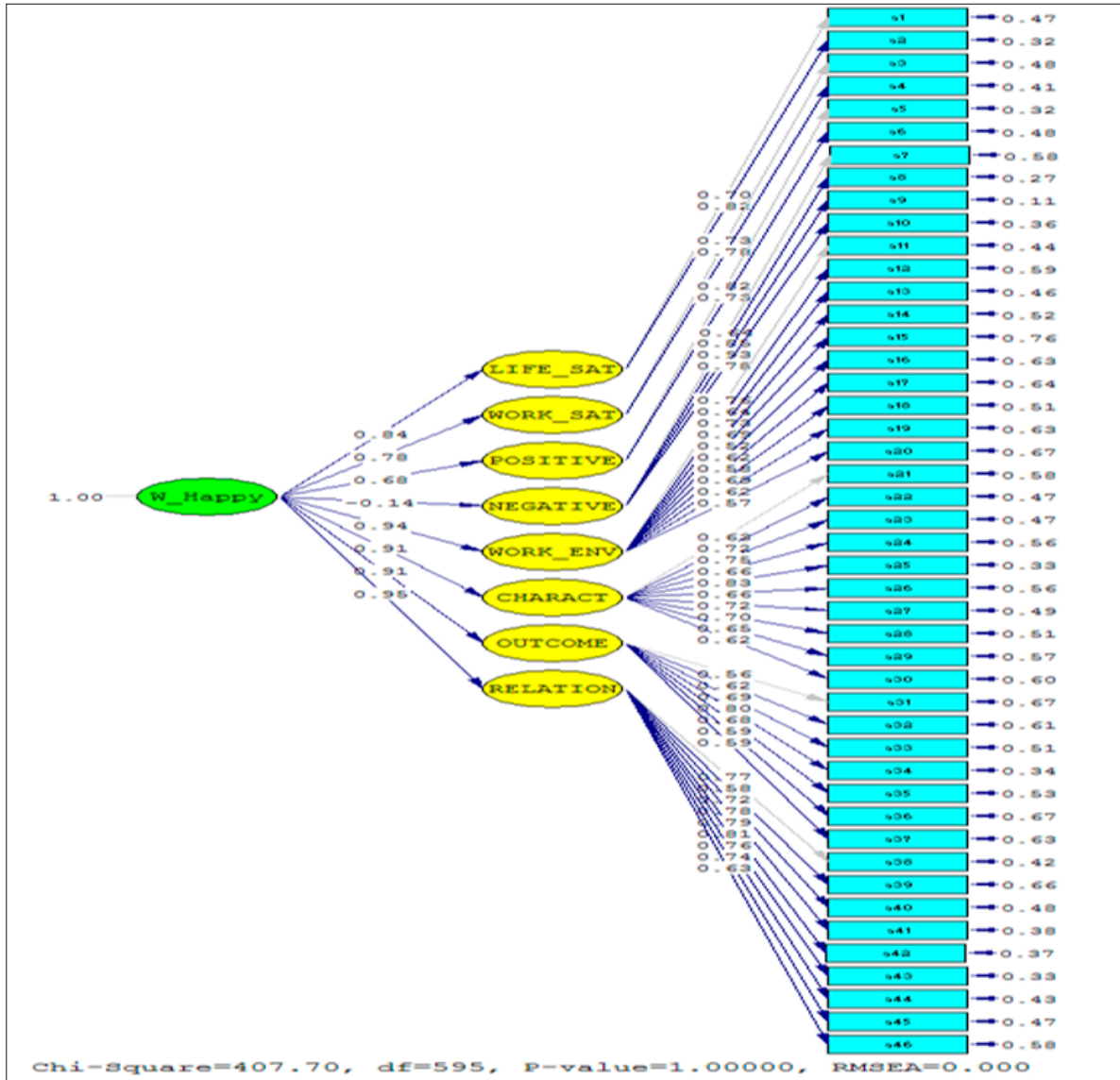
2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัด จำนวน 8 องค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกองค์ประกอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) สภาพแวดล้อมในงาน (WORK_ENV) คุณลักษณะงาน (CHARAC) ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (OUTCOME) ความพึงพอใจในชีวิต (LIFE_SAT) ความพึงพอใจในงาน (JOB_SAT) ความรู้สึกทางบวก (POSITIVE) และความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ (NEGATIVE) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68 และ -0.14 ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับความสุขในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 95, 94, 91, 91, 84,

78, 68 และ 14 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุด ในขณะที่องค์ประกอบด้านความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบมีน้ำหนักความสำคัญต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (X²=407.70, df=595, P=1.000) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ย

ส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.037 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ

0.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความสุขในการปฏิบัติงาน

■ อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะสังเกตได้ว่า ทั้ง 8 องค์ประกอบ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความครอบคลุมถึงอารมณ์ ความรู้สึกภายในของบุคคล และ

ปัจจัยทางกายภาพภายในองค์กร

องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล จากการศึกษาพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบล้วนมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความสุขตามแนวคิดของ Diener (2003) มุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบที่เกิดความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction)

ความรู้สึกทางบวก (positive affect) และความรู้สึกทางลบ (negative affect) และความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) บุคคลที่มีความสุขจะพิจารณาจากความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต และส่วนสำคัญของชีวิต (domain of life) โดยเฉพาะส่วนหน้าที่การทำงานในสังคมปัจจุบัน ในแต่ละวันมีสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานสูงมาก นอกจากการปฏิบัติงานจะสำคัญต่อการสร้างรายได้แล้ว ยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือตนเอง การปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจในชีวิต จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน ในขณะที่ความพึงพอใจกับชีวิตสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคลากรองค์การได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์การ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์การ ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงจะเป็นผู้ที่มีความสุข มักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนจะสังเกตได้ว่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ มีค่าเท่ากับ 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ องค์ประกอบความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบติดลบคือ -0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าในระดับที่ยอมรับได้คือ น้อยกว่า 0.30 (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554) แต่ก็ไม่อาจสรุปได้ว่าตัวแปรดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลมักจะมีทั้งอารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกและในเชิงลบ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีค่าติดลบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าข้อคำถามส่วนใหญ่ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกทางลบของบุคลากร เช่น ข้อคำถาม “ท่านมักพบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ซื่อสัตย์จริง รู้สึกอึดอัดใจ” หรือข้อคำถาม “ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน” จากข้อคำถามดังกล่าวถึงแม้ว่าองค์ประกอบความอดทนต่อสถานการณ์ความรู้สึกทางลบเป็นข้อคำถามที่มีการสื่อความหมายในเชิงลบ แต่ก็สามารถเป็นข้อสนับสนุน ได้ว่าบุคคลที่มีความสุขในการปฏิบัติงานจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบโดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าความรู้สึกทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก เช่น

เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Lucas, Diener, & Larsen, 2009) ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่ายและรู้สึกเศร้าใจ เป็นกั่วงวลต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะไม่มีความสุขในการทำงาน (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Warr (2007) พบว่า บุคคลสามารถมีความสุขและความทุกข์ในระดับที่สูงใกล้เคียงกันได้ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในงานที่ดี แต่ขณะเดียวกันบุคคลนั้นมีความสุขไม่แข็งแรง ทำให้มีความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำหรือเกิดความรู้สึกเชิงลบในระดับสูง

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ล้วนมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติโดยตรง (job content) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงาน (work itself) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (job context) เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) และความมั่นคงในงาน (job security) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรเป็นอย่างยิ่ง (คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorhead, Gregory, Griffin, และ Ricky (2010) พบว่า การศึกษาแบบจำลองของทฤษฎีสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อการเกิดความสุขของบุคลากรโดยเฉพาะ ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจในงาน และความอ่อนล้าทางอารมณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร, วิทยา เจริญศิริ, ภัคดี โพธิ์สิง, รุ่งเรือง แสนโกษา, และ ศุรินภา ทุงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานการมีอิสรภาพและผู้นำขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งในทรรศนะของผู้วิจัยมองว่าเมื่อเกิดกระบวนการปฏิบัติงาน

บุคลากรอาจจะเกิดสภาวะอารมณ์เร่ร่อนในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน เช่น การจัดสถานที่ สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม งาน การมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ถึงจะเป็นปัจจัยภายนอกแต่ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความสุขในการปฏิบัติงานของตน

องค์ประกอบคุณลักษณะของงาน (job characteristics) เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้รับรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน อำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham (1980, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่กล่าวว่างานที่มีความสำคัญนั้น เป็นงานที่ได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายมาก รับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษานักชอล รอดเที่ยง (2550) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน (desirable outcome) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการการคาดหวังในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประสบความสำเร็จของงาน การจัดสรรเวลาในการทำงานให้สมดุลกับชีวิตล้วนมีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและเกิดความสุขในชีวิต ความคาดหวังในงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ เช่นเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991, อ้างถึงใน คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) กล่าวว่าเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ซึ่งทฤษฎีความต้องการ (Three Needs Theory) ของ McClelland (1992, อ้างถึงใน ภทรพล กาญจนปาน, 2552) ได้กล่าวว่ามีมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ส่วนหนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำงานจึงเกิดพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ

องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสัมพันธภาพที่ดี การได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ล้วนมีอิทธิพลต่อความทุ่มเท ความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร เรืองแก้ว (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายใน การไว้วางใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมสร้างความกลมเกลียว ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารองศาสตราจารย์ เพชรกล้า (2558) ที่ได้ทำการศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมกันเสมือนพี่น้อง การทำงานเป็นทีม และการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จะเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขสูงสุดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991, อ้างถึงใน คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) กล่าวว่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษารองศาสตราจารย์ เรโก อาร์เมนิโอ และ มิเกล (2008) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้เป็นแนวทางไปสู่การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ได้แก่ การสร้างมิตรภาพ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตาม สร้างโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาให้กับบุคลากรและนอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ล็อก (1976) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดความสัมพันธอันดี เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับที่สูงเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุน มีผลต่อความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องการปฏิบัติตนต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และเพื่อน ที่ทรงตรัสไว้ตอนหนึ่งว่า “การปฏิบัติตนต่อหัวหน้า ลูกน้องควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรที่จะแบ่งปันและเติบโตไปด้วยกัน การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน

ไม่ใช่แค่การทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องมีความรู้สึกที่ดีและให้อภัยต่อกัน การปฏิบัติตนต่อลูกน้อง หัวหน้าต้องรู้จักยอมรับมากกว่าจะจับผิด เมื่อมีการให้แล้วจะได้ผลตอบแทนกลับมา และการปฏิบัติตนต่อเพื่อนนั้นแค่คิดถึงเพื่อนบ้างก็ดีแล้ว” (ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้, 2551)

ผลการวิเคราะห์ในเชิงค่าสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 407.70 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.037 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (สุมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.90-0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ และมีค่ามากกว่า 0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.90-0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ และมีค่ามากกว่า 0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า 0.90-0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้ และมีค่ามากกว่า 0.95 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับดี มีค่า 0.05-0.08 มีความสอดคล้องกลมกลืนในระดับพอใช้

เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้วิจัย พบว่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถวัดได้ตรงตามทฤษฎี และมีความตรงเชิงโครงสร้าง

■ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานเป็นแบบวัดที่มีองค์ประกอบที่มีความครอบคลุมทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์การ ดังนั้นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำแบบวัดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้วัดระดับความสุขของบุคลากรในองค์การได้

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางอันนำไปสู่การพัฒนา การวางแผน กำหนดแนวนโยบายในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้มุ่งวัดแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเท่านั้น จึงควรมีการวิจัยขยายผลในบุคลากรสายวิชาการ

2. แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของผู้วิจัยจะมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลและปัจจัยทางกายภาพภายในองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหลักสูตรทางศาสนาหรือความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อนำไปสู่การขยายผลการวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรมีศึกษาความสุขทางศาสนาในพุทธธรรม คริสตจักรนิกชน และอิสลามนิกชน

■ เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยทัศนศึกษารองสวสดีการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- เกษร เรืองแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ* (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดิน). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จานิน ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรีนติ้ง แมส.
- นภัชพล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2557). ม.อ. นำร่องสำนักงานแห่งความสุข สร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคลากร. สืบค้นจาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>
- _____. (2558). สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นจาก <http://personnel.pn.psu.ac.th/statistics-personnel>
- เมธี ปิยะคุณ. (2552). ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html/>
- ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้. (2551). การปฏิบัติตนต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และเพื่อน. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1477557926
- สัญญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, วิทยา เจริญศิริ, ภัคดี โพธิ์สิง, รุ่งเรือง แสนโกษา, และ ศุรินภา ทุงจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (รายงานผลการวิจัย)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคัง.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อมรพรรณ พัทโร, และ จอมใจ เพชรกล้า. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 26(1), 109-117.
- สุพานี สฤชภูวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model*. Geneva, Switzerland: World Health Organisation.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Hair, J. F., Blak, W. C., Barbin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Upper Sandle River, Prentice Hall.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Larsen, R. J. (2009). Measuring positive emotions in assessing well-being. *Social Indicators Research Series*, 39, 139-155.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creative a positive workplace. *Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Moorhead, G., Gregory, M., Griffin, R., & Ricky, W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations (9th ed)*. China: South-Western CENGAGE Learning.
- Rego, A., Armenio, R., Cunha, M., & Miguel, P. E. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. *Business Research*, 61(7), 739-525.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.