


การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุข
ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด


ชภัทธร กิตติอักษร โภคิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชภาภัทร กิตติอักษร โภคิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

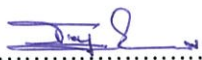
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)


.......... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระประกรณ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..........ประธาน
(ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)


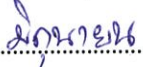
..........กรรมการ
(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

.......... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระประกรณ์)

..........กรรมการ
(ดร.อาพันธ์ชนิต เจนจิต)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่..........เดือน..........พ.ศ. 2559

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเป็นงานที่สมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่และเมตตาต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมศักดิ์ ธิลา ดร.อาพันธ์ชนิด เจนจิต ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น ที่ได้เสียสละเวลามาช่วยตรวจคุณภาพและพิจารณาแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ทางวิชาการและคำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ ณ มหาวิทยาลัยแห่งนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร เพื่อน และพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณมารดา ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่านซึ่งเห็นความสำคัญของการศึกษาและให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัยเสมอมา

คุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชภาภัทร กิตติอักษร โภคิน

56920571: สาขาวิชา: วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา; วท.ม. (วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ โมเดลเชิงสาเหตุ/ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ

ชกาภัทร กิตติอักษร โภคิน: การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กตริก ไวร์ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (VALIDATION AND INVARIANCE ANALYSIS OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF WORK HAPPINESS AMONG EMPLOYEES OF SUMITOMO ELECTRIC WIRING SYSTEMS (THAILAND) LIMITED) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, วท.ค., วรากร ทรัพย์วีระปกรณ์, วท.ค. 215 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กตริก ไวร์ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงาน 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลความสุขในการทำงาน 3) วิเคราะห์อิทธิพลรวม ทางตรง ทางอ้อม ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน และ 4) ตรวจสอบ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่ม Staff และ Operator โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ซุมิโตโม อิเล็กตริก ไวร์ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำนวน 500 คน ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลและ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 79.90 และ 4) โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่ม Staff และ Operator มีความไม่แปรเปลี่ยน บางส่วน

56920571: MAJOR: EDUCATION RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS;
M.Sc. (EDUCATION RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: WORK HAPPINESS/ CAUSAL MODEL/ INVARIANCE

CHAPHAPHAT KITTIAKKARAPHOKIN: VALIDATION AND INVARIANCE
ANALYSIS OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF WORK HAPPINESS AMONG
EMPLOYEES OF SUMITOMO ELECTRIC WIRING SYSTEMS (THAILAND) LIMITED.
ADVISORY COMMITTEE: SAKESAN THONGKHAMBUNCHONG, Ph.D., WARAKORN
SUPWIRAPAKORN, Ph.D. 215 P. 2016.

This research were to analyze the validation and invariance of causal relationship model of work happiness among employees of Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Limited. The objectives of the study were to; 1) study relationship between all observed variables within 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 analyses were; analyzing the primary data, validating of the model and test the invariance of the model by Structural Equation Modeling (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.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	11
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ตัวแปรที่ศึกษา.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
ความสุขในการทำงาน.....	18
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	18
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	20
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน.....	27
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	27
การวัดความสุขในการทำงาน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	35
องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน.....	44
การวัดความพึงพอใจในการทำงาน.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	48
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	49
ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	49
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	50
องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	53
การวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	58
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	59
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	59
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	60
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	66
การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานความสุข ในการทำงาน.....	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสุข ในการทำงาน.....	130
การตรวจสอบความเที่ยงตรงและวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน.....	133
การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความสุขในการทำงาน.....	143
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	155
สรุปผลการวิจัย.....	156
อภิปรายผล.....	157
ข้อเสนอแนะ.....	163
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก.....	178
ภาคผนวก ข.....	180
ภาคผนวก ค.....	200
ภาคผนวก ง.....	205
ภาคผนวก จ.....	212
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	220

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน.....	26
2-2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานความสุข ในการทำงาน.....	76
3-1 แสดงโรงงานและจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตำแหน่ง การปฏิบัติงาน.....	77
3-2 แสดงรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำเสนอและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง.....	81
3-3 คุณภาพของแบบวัดความสุขในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ.....	92
3-4 คุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ.....	99
3-5 คุณภาพของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของแต่ละองค์ประกอบ.....	104
3-6 คุณภาพของแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ.....	108
3-7 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา.....	117
4-1 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลความสุขในการทำงาน.....	131
4-2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความสุขในการทำงาน.....	135
4-3 ค่าสถิติในการตรวจสอบปัจจัยร่วมของ 6 ตัวแปร.....	137
4-4 การตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงใหม่.....	138
4-5 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความสุขในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่.....	139
4-6 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความสุขในการทำงานหลังการปรับโมเดล.....	141
4-7 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมและค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย.....	142
4-8 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุน การปฏิบัติการ และสายปฏิบัติการหลังการปรับโมเดล.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และดัชนีตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดลความสุขในการทำงาน.....	148

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรภายนอก ตัวแปรแทรกกลาง และตัวแปรตามท้ายสุด.....	7
1-2 โมเดลสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน.....	8
2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน.....	26
2-2 ตัวแปรสังเกตได้ของความสุขในการทำงาน.....	30
2-3 เส้นทางความความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน.....	43
2-4 ตัวแปรสังเกตได้ของความพึงพอใจในการทำงาน.....	46
2-5 เส้นทางความความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับตัวแปรแฝงภายใน.....	53
2-6 ตัวแปรสังเกตได้ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	56
2-7 เส้นทางความความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับตัวแปรแฝงภายใน.....	65
2-8 ตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	69
3-1 แสดงแบบแผนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3-2 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	89
3-3 ขั้นตอนตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่ง การปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	119
4-1 โมเดลสมมติฐานและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน.....	134
4-2 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน.....	135
4-3 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ที่ปรับปรุงใหม่.....	139
4-4 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน หลังการปรับโมเดล.....	141

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4-5 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการและสายปฏิบัติการหลัง การปรับโมเดล.....	144
4-6 ค่าพารามิเตอร์จากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุน การปฏิบัติการ และสายปฏิบัติการ.....	153
4-7 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการและ สายปฏิบัติการ.....	154

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึงการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2551) แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์กรทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญและกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead & Griffin, 2010, pp. 116-117) ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรภายในองค์กร พนักงาน ลูกจ้าง และนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 61)

ประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน สำหรับสถานประกอบการจะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน รวมทั้ง ลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายใน

การสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อชุมชน และสังคม รอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2551) นอกจากนี้ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550, หน้า 30) ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิด ความผูกพัน หุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำ ให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน กับองค์กรอื่น ๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน จากที่กล่าวมา จะเห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นการศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่ง Warr (2007) ได้ อธิบายว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักทำให้รู้สึกสนุกสนานกับงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกอันเนื่อง มาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการ ตอบสนองทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Strauss & Sayles, 1980) ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ซึ่ง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยก้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงาน ของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้ พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมนักจะถือว่าสิ่งจูงใจ ทางด้านการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงาน และการออกจากงานน้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัญหา เท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าถึงแม้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต แต่กลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ล้วนมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

บริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไร่ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทประกอบธุรกิจผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ระดับแนวหน้าของประเทศ มีสาขาอยู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลิตภัณฑ์ชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ให้กับบริษัทผลิตรถยนต์รายใหญ่ อาทิ เช่น TOYOTA, HONDA, NISSAN, FORD เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทส่วนใหญ่จะใช้บุคลากรเป็นกำลังหลักในการผลิต แบ่งตามตำแหน่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) ดังนั้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ ลูกค้ำพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ บริษัทได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับผลประโยชน์ทั้งในเรื่องของผลกำไร และจำนวนงานที่เพิ่มเข้ามา พนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่มากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลิตภัณฑ์ขาดคุณภาพ ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท ทำให้บริษัทได้รับความเสียหายทั้งในเรื่องของการขาดทุน และจำนวนงานลดลง ถ้าบริษัทประสบปัญหาดังกล่าวเป็นระยะเวลานาน จะทำให้ขาดสภาพคล่องในการบริหารจัดการ จำเป็นต้องทำการลดต้นทุน ลดคน ลดสวัสดิการต่าง ๆ ลงเพื่อให้บริษัทอยู่รอด ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน และในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า บริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไร่ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กำลังประสบปัญหาดังกล่าว คือ พนักงานไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน คูได้จากข้อมูลอัตราการเจ็บป่วย ขาดงาน ลาออก ของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์มีมากขึ้น จำนวนพนักงานของบริษัทลดลงอย่างต่อเนื่อง ใน 2 ปีที่ผ่านมา รวมถึงข้อมูลจากตัวผู้วิจัยเองซึ่งเป็นหนึ่งในพนักงานของบริษัท และการสอบถามจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

จากความสำคัญของความสุขในการทำงานที่มีต่อพนักงานตามข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญ และต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคล เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นเป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารองค์กรได้ตระหนัก และปรับปรุงโครงสร้างของสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น งานวิจัยจึงเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเหล่านั้น โดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถใช้ในการยืนยัน โครงสร้างของทฤษฎีว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง และที่สำคัญ

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการที่ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น (Barbara, 2012 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 2) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะใช้ โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง เนื่องจากเป็น โปรแกรมที่มีจุดเด่น คือ 1) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นข้อความและแผนภาพประกอบทำให้ง่ายต่อ การตรวจสอบความถูกต้อง 2) มีดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจำนวนมากเสมือนมี ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านช่วยยืนยันและตรวจสอบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์หรือไม่ และ 3) สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างซับซ้อนเสมือนจริงมากยิ่งขึ้น (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557)

ผู้วิจัยพยายามที่จะได้ข้อสังเกตจากผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรง และถูกต้องแม่นยำใน ระดับสูง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้จริง โดยตระหนักถึงตั้งแต่สถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน การทำงาน และทำการคัดเลือกเฉพาะปัจจัยที่คาดว่าจะส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานใน ระดับสูง ทั้งนี้เพื่อควบคุมตัวแปรในโมเดลสมมติฐานที่อาจจะมีจำนวนมากเกินไป ทำให้ต้องสร้าง ข้อคำถามจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล หรืออาจมีตัวแปรแทรกซ้อนที่ลด ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยได้

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ พนักงานหรือไม่ อย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. ความสุขในการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจใน การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และได้รับอิทธิพล ทางอ้อมจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านความพึงพอใจใน การทำงานหรือไม่ อย่างไร

4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model form) และจะไม่มี ความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ใน โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง การปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจใน การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อ ความสุขในการทำงาน ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ พนักงาน
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ความสุขในการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจใน การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และได้รับอิทธิพล ทางอ้อมจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านความพึงพอใจใน

การทำงาน

4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model form) และจะไม่มี ความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ใน โมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

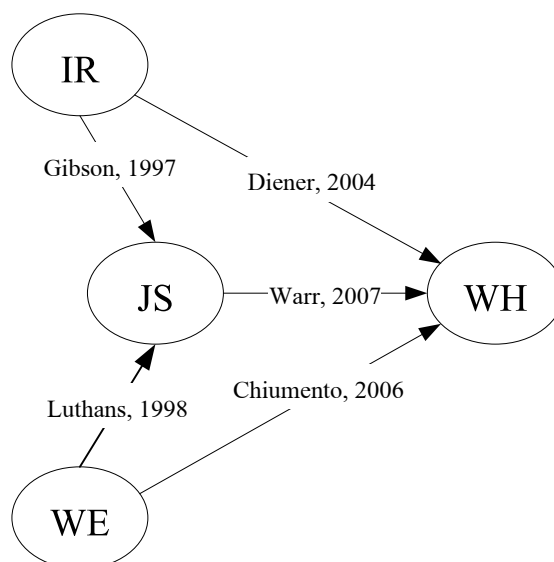
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความถี่มากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (WH) คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) โดย Warr (2007) ได้ อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ฐิติกสนุกสนาน Chiumento Institution (2006) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง แบบประจำและชั่วคราวในประเทศอังกฤษ พบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผล ให้พนักงานมีความสุข สามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กร และ Diener and Seligman (2004) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ ทำงานนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการ สนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น

นอกจากจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานแล้ว สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งผลการวิจัยของ Luthans (1998) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจเชิงบวกใน การปฏิบัติงานของพนักงาน และ Gibson (1997) ได้อธิบายว่า ความเป็นมิตร ความช่วยเหลือ สนับสนุน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคคล

จากข้อมูลความถี่ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ของ ตัวแปรดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง บุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับกลุ่มประชากร

ที่นำมาศึกษาอยู่ในระดับสูง จึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยของตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายนอกตัวแปรแทรกกลาง และตัวแปรตามท้ายสุด

จากกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความสุขในการทำงาน (WH) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร และคัดเลือกทฤษฎีองค์ประกอบ ที่คิดว่าเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรความสุขในการทำงาน (WH) ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของ Warr (2007) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเพลิดเพลินในการทำงาน (PI) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En) และความสบายใจในการทำงาน (Co)

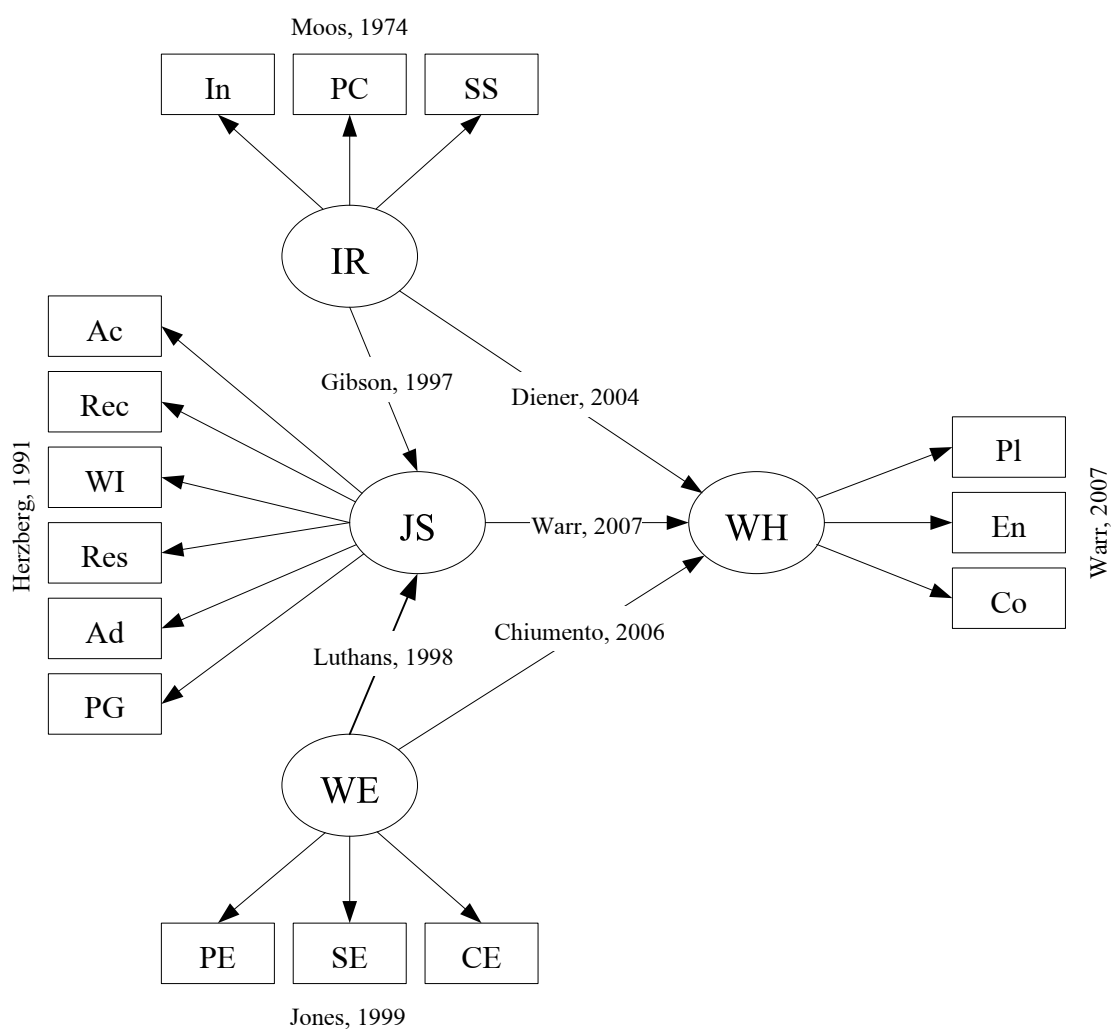
ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (JS) ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg (1991) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน (Ac) ได้รับการยอมรับ (Rec) ลักษณะของงาน (WD) ความรับผิดชอบ (Res) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad) และโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG)

ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของ Moos (1974) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(PC) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS)

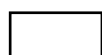
ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบของ Jones (1999) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE) สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE) และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE)

จากข้อมูลดังกล่าว จะได้โมเดลสมมติฐานของการวิจัย ดังภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-2 โมเดลสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

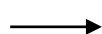
สัญลักษณ์และอักษรย่อแทน



ตัวแปรสังเกตได้ (Observe variables)



ตัวแปรแฝง (Latent variables)



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยตัวแปรที่อยู่หัวลูกศรจะเป็นตัวแปรผลที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุ

WH	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน (Work happiness)
PI	หมายถึง	ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure)
En	หมายถึง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm)
Co	หมายถึง	ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)
JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)
Ac	หมายถึง	ความสำเร็จของงาน (Achievement)
Rec	หมายถึง	การได้รับการยอมรับ (Recognition)
WI	หมายถึง	ลักษณะของงาน (Work itself)
Res	หมายถึง	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
Ad	หมายถึง	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)
PG	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth)
IR	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)
In	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement)
PC	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion)
SS	หมายถึง	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support)
WE	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)
PE	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)
SE	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)
CE	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเชิงระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงาน ซึ่งการศึกษาทำให้ทราบแบบแผนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่ามีการส่งอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด ในทิศทางใด และตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้เพียงใด ซึ่งจากผลการวิจัยจะทำให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มองเห็นสภาพปรากฏการณ์ได้ชัดเจน และสมบูรณ์มากขึ้น อันจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และข้อค้นพบซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่จะทำการศึกษาต่อไป และผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์กลุ่มพหุระหว่างกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ และกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ จะชี้ให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานเหมือนหรือต่างกัน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรายละเอียดในทางทฤษฎีของความสุขในการทำงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในบริบทของสังคมโรงงานอุตสาหกรรม

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะบ่งบอกตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล ดังนั้นผลการศึกษาย่อมจะทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ในทิศทางไหน ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขตามโมเดลโครงสร้างที่ได้จากการวิจัย ซึ่งผู้บริหารในที่นี้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงเสมอไป อาจจะเป็นระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนก เพราะตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการที่ซับซ้อน หรืองบประมาณที่สูงเกินไป เช่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หัวหน้างานสามารถที่จะสร้างบรรยากาศที่ดี มีการสนับสนุนช่วยเหลือแบ่งปันกัน และหัวหน้างานควรมีความยุติธรรม ไม่สร้างความแตกแยกอันเนื่องมาจากความลำเอียง ควรส่งเสริมคนมีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ซึ่งตามโมเดลจะเห็นว่าเมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความสุขใน

การทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังให้รายละเอียดเชิงลึก คือ การเปรียบเทียบโมเดลระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งเป็นรายละเอียดย่อยที่สำคัญเพราะทำให้ทราบว่าพนักงานทั้งสองตำแหน่งมีโมเดลความสุขในการทำงานเหมือนหรือต่างกัน ในกรณีที่โมเดลเหมือนกันผู้บริหารสามารถวางแผนกำหนดนโยบายที่เหมือนกันได้ แต่ถ้าแตกต่างกันควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ โมเดลของแต่ละตำแหน่งการปฏิบัติงาน

3. ประโยชน์ในเชิงระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ได้นำเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple group analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคในการวิเคราะห์สำหรับกรณีที่มีกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศที่ละเอียดมากกว่าการวิเคราะห์แค่กลุ่มเดียว เช่น ผู้วิจัยต้องการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน โดยศึกษากับพนักงานในโรงงาน ถ้าเป็นการวิเคราะห์กลุ่มเดียว ผลการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศของพนักงานในภาพรวมทั้งโรงงาน แต่ถ้าวิเคราะห์กลุ่มพหุ โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ และกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศของแต่ละกลุ่มและสรุปเป็นภาพรวมว่าทั้งสองกลุ่มมีโมเดลเหมือนหรือต่างกัน หรือเรียกว่าการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

นอกจากสารสนเทศด้านผลการวิเคราะห์แล้ว ประโยชน์อีกด้านหนึ่งก็คือวิธีการสร้างแบบวัด หรือวิธีการวัดตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่ามีวิธีการวัดอย่างไร ใช้เครื่องมือชนิดใดในการวัด และมีวิธีการตรวจสอบความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง และอำนาจจำแนกของแบบวัดอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัททชมิโตโม อิเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 4,406 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัททชมิโตโม อิเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 500 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เนื่องจากการวิจัยเป็นการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ซึ่ง

ใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) และกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) ในแต่ละกลุ่มมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนี้

1. ตัวแปรตามท้ายสุด (Ultimate dependent variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (Work happiness: WH) ของพนักงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้
 - 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure: Pl)
 - 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm: En)
 - 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort: Co)
2. ตัวแปรแฝงแทรกกลาง (Mediator variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction: JS) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้
 - 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement: Ac)
 - 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition: Rec)
 - 3) ลักษณะของงาน (Work itself: WI)
 - 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility: Res)
 - 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement: Ad)
 - 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth: PG)
3. ตัวแปรสาเหตุภายนอก (Exogenous variables) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้
 - 3.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship: IR) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้
 - 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement: In)
 - 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion: PC)
 - 3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support: SS)
 - 3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment: WE) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้
 - 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment: PE)

- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment: SE)
- 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment: CE)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน (Work happiness) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน มีการแสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ ตลอดจนเกิดความเพลิดเพลิน ความสนุกสนานในการทำงาน รวมไปถึงความรู้สึกอยากที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุ่ล่งซึ่งก่อให้เกิดความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) โดยศึกษาจากทฤษฎีองค์ประกอบของ Warr (2007) มาปรับใช้เพื่อให้ความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึก ชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

1.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวที่จะทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสถานะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้ศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ

1.3 ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และไม่มีความอึดอัดใจ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เกิดจากการที่องค์กร หรือหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการทั้งในทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ วนันดา หมวดเอียด (2550) โดยศึกษาจากทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg (1991) มาปรับใช้เพื่อให้มี

ความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจจากการที่บุคคลใช้ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้ทำงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง ความพึงพอใจจากโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่จะประสบกับความสำเร็จ

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การสร้างความสนิทสนม ยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกันได้ โดยใช้ความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจ และการรู้จักให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ธวัชชัย ไชยวงศ์ (2548) โดยศึกษาจากทฤษฎีองค์ประกอบของ Moos (1974) มาปรับใช้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement) หมายถึง ลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีค่าและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมความรู้

ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง ลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3.3 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึง ลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออก และเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการทำงานดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งองค์กร กฎระเบียบองค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) โดยศึกษาจากทฤษฎีองค์ประกอบของ Jones (1999) มาปรับใช้เพื่อให้ความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง บรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การพูดคุย ทักทาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ มีการให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ ทำงานร่วมกัน ไม่แบ่งพรรคพวก ไม่คอยจับผิด และมีการให้การสนับสนุนจากหน่วยงาน

4.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจ ความมีอิสระในการทำงาน และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

5. **ความเที่ยงตรงของโมเดล** หมายถึง ความสามารถในการอธิบายสาเหตุของการเกิดความความสุขในการทำงานกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

6. **ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล** หมายถึง การทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความความสุขในการทำงานของ 2 กลุ่มประชากร ที่ทำการศึกษาว่าเป็นรูปแบบเดียวกันและมีขนาดค่าของพารามิเตอร์ไม่แตกต่างกัน โดยหากผลการทดสอบไม่ปฏิเสธสมมติฐานของการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน แสดงว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความความสุขในการทำงานมีความไม่แปรเปลี่ยนในระหว่างประชากรทั้งสองกลุ่ม

7. **ตำแหน่งการปฏิบัติงาน** หมายถึง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) โดยพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) มีหน้าที่บริหารจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สั่งการแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (Operator) และติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชา (Staff) ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.5 การวัดความสุขในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.4 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 3.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 3.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 3.3 องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 3.4 การวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.4 การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลสมมติฐานความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Work happiness)

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

Dalai Lama (1998) ให้ความหมายความสุข หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ ซึ่งเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่บุคคลเผชิญ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

Manion (2003) ให้ความหมายความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่เต็มไปด้วยอารมณ์ของความสดชื่น เบิกบาน สำหรับคนที่มีความสุขสังเกตได้จากพฤติกรรมที่เต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น รวมทั้งคำพูดที่แสดงออกมา สำหรับความสุขในการทำงาน Manion อธิบายว่าจะเกิดขึ้นเมื่อมีคนเห็นคุณค่าและให้การยอมรับนับถือในตัวบุคคล จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงานและอยากทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขและสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

Diener (2003) ให้ความหมายความสุข หมายถึง ลักษณะของอารมณ์ที่เกิดจากรู้สึก โดยจะเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคล เมื่อเกิดความพึงพอใจในชีวิตจะนำมาซึ่งความสุข

Richard Layard (2005) ให้ความหมายความสุข หมายถึง ความรู้สึกดีกับการใช้ชีวิต รู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ สวยงาม ซึ่งตรงข้ามกับคำว่าไม่มีความสุข ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ขัดต่อการใช้ชีวิต

Warr (2007) ให้ความหมายความสุข หมายถึง การมีพื้นฐานชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ทุกคนแสวงหา และปรารถนาที่จะมีความสุข ซึ่งความสุขของบุคคลสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) ให้ความหมายความสุข หมายถึง การมีคุณค่าที่ดี การมีอิสระ และการมีความรู้ ซึ่งความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลผลิตของงานสูง

อภิษฐ์ มงคล และคณะ (2550) ให้ความหมายความสุข หมายถึง สภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่เป็นสุข ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความสุขกับสุขภาพจิตตามบริบทของสังคมไทย ถือเป็นเรื่องเดียวกัน

จากความหมายของความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่เต็มไปด้วยอารมณ์ของความสดชื่น เบิกบาน รู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ สวยงาม โดยจะเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคล เมื่อเกิดความพึงพอใจในชีวิตจะนำมาซึ่งความสุข ซึ่งความสุขของบุคคลสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

ความหมายของการทำงาน

Gibson (2000) ให้ความหมายการทำงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยบรรลุเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้

Whetten and Cameron (2002) ให้ความหมายการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารถ โดยความสามารถของบุคคลเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร นอกจากความสามารถแล้วยังเกิดจากการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล

Rue and Byars (2003) ให้ความหมายการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างการรับรู้บทบาท ความพยายาม และผลผลิตในเชิงผลลัพธ์

จากความหมายของการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานจากความสามารถของบุคคลที่เกิดจากความฉลาด ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ ทรัพยากร และแรงจูงใจในตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้โดยการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ และการแสดงออกจากการปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เมื่อบุคคลที่มีความผูกพันกันย่อมเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

Gavin and Mason (2004) ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกในทางบวก เป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ และความรู้สึกในทางบวก จะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Friedrickson (2006) ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่จะทำให้สนุกสนาน ตื่นเต้น และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Makikangas Feldt and Kinnunen (2007) ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การมองภาพกว้างถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และจิตใจของบุคลากรในขณะทำงาน เป็นการมองภาพความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic component) ที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับการทำงาน

Kjerulf (2007) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล โดยจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคคล

Lopper (2008) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

จากความหมายของความสุขในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน มีการแสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ ตลอดจนเกิดความเพลิดเพลิน ความสนุกสนานในการทำงาน รวมไปถึงความรู้สึกอยากที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงซึ่งก่อให้เกิดความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Epicurus ได้แบ่งความสุขออกเป็น 2 อย่าง คือ

- 1) ความสุขที่เกิดจากประสาทสัมผัส หมายถึง ความสุขทางกาย
- 2) ความสุขที่เกิดจากความสงบ หมายถึง ความสุขทางใจ

โดย Epicurus ได้อธิบายว่า สิ่งมีชีวิตไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ ต่างก็หลีกเลี่ยงความทุกข์ และต่างก็แสวงหาความสุข แม้ว่าความสุขจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุดของมนุษย์ แต่ก็ควรเดินทางสายกลาง ไม่ควรหมกมุ่นกับความสุขที่เกิดจากประสาทสัมผัส หรือความสุขทางกายมากเกินไป

ซึ่ง Epicurus ให้ความสำคัญกับความสุทางใจมากกว่าความสุทางกาย เพราะความสุทางใจบริสุทธิ์มากกว่าความสุทางกาย โดยความสุทางกายมักเจือปนไปด้วยความทุกข์ และความเจ็บปวดจึงเป็นความสุขที่ไม่บริสุทธิ์ ซึ่งความสงบสุขจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อร่างกายมีสุขภาพดี ปราศจากความทะยาน ความปรารถนาสิ่งต่าง ๆ หรือความอยาก เมื่อถึงภวะนี้ใจจะสงบไม่ถูกรบกวนงำด้วยอารมณ์ (สุธรรม ชุตตย์สกุล, 2553)

Myer Sweeney and Whitmer (2000) ได้เสนอแนวคิด กงล้อแห่งความสุขสบาย (Wheel & Wellness) หรือความผาสุกเพื่อเป็นรูปแบบในการรักษาแบบองค์รวม โดยรวมเอาหลักการจากผลวิจัยทางการแพทย์ สังคมและจิตวิทยา มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคคล ตลอดช่วงชีวิต เป็นการเน้นการป้องกัน การพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งเป็นทิศทางใหม่ในการดูแลสุขภาพ เช่น ลดการใช้ยา และการผ่าตัดในการรักษาโรคหัวใจ ซึ่งการบำบัดยังรวมไปถึงการจัดการความเครียด การปรับปรุงการสื่อสาร การปรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปรับแบบแผนการดำเนินชีวิต เช่น การฝึกสมาธิ ออกกำลังกาย และโภชนาการ กงล้อแห่งความผาสุก หรือความสุขสบายของบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. จิตวิญญาณของการตระหนักรู้ คือความรู้สึกลึกซึ้งถึงความเป็นหนึ่งเดียว หรือรู้สึกเชื่อมโยงกับจักรวาล เป็นลักษณะที่เป็นแกนของบุคคลที่มีสุขภาพดี เป็นความเชื่อค่านิยมศาสนา เป็นแหล่งของความสุสบายในมิติอื่น ๆ เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา หรือการฝึกทางจิตวิญญาณอื่น ๆ

2. การให้ทิศทางแก่ตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายระยะยาว ประกอบด้วย

2.1 ความรู้สึกในคุณค่าของตน การนับถือตนเอง เห็นอ้อมโนทัศน์ ปัจจัยสำคัญของการมีอ้อมโนทัศน์ทางบวก คือ การสนับสนุนทางสังคม ความเป็นอิสระแก่ตน การควบคุมตนเองจากภายในหรือความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน นอกจากนี้การนับถือตนเองสูง เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

2.2 การควบคุมจากภายในตนเอง (Internal locus of control) การลดความวิตกกังวล การเสริมสร้างพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ เช่น การควบคุมน้ำหนักจากการออกกำลังกาย

2.3 ความเชื่อสอดคล้องกับความเป็นจริง มนุษย์เราไม่ได้ถูกรบกวนจากสิ่งอื่น แต่เกิดจากความคิดของเราเอง คนที่มีสุขภาพดีจะสามารถวิเคราะห์ผลอย่างถูกต้อง และรับรู้ตามความเป็นจริง สามารถเข้าใจ และยอมรับว่าตนเองไม่สมบูรณ์ไปหมดทุกอย่าง

2.4 ความตระหนักในอารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการแสดงอารมณ์ในทางบวก

2.5 การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ คนที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มักควบคุมตนเองได้ ทนต่อความกดดัน เป็นคนมีเหตุผล และปรับตนตามความเหมาะสม คนที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีความนับถือตนเองสูงและมีความพอใจในตนเอง

2.6 มีอารมณ์ขัน โดยเฉพาะการได้หัวเราะทำให้กล้ามเนื้อผ่อนคลาย เพิ่มศักยภาพในระบบภูมิคุ้มกัน ทนต่อความกดดัน และปรับตนได้อย่างเหมาะสม

2.7 โภชนาการ มีความสัมพันธ์ระหว่างการกินและสุขภาพอารมณ์ ส่งผลต่อความยืนยาวของชีวิต

2.8 การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมสุขภาพความแข็งแรง ความเชื่อมั่น และป้องกันโรค

2.9 การดูแลตนเองเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต โดยมีนิสัยระมัดระวังในความปลอดภัย และปกป้องตนเองจากอันตราย

2.10 การจัดการความเครียด บุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ จะมีระบบภูมิคุ้มกันความเครียด โดยมีวิธีจัดการกับความเครียด คือ ฝึกการสื่อสาร ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก ฝึกการแก้ปัญหา และการสนับสนุนทางสังคม

2.11 เอกลักษณ์ทางเพศ คือ การรู้ถึงความเป็นหญิง หรือชายของตนตามการนิยามของโครงสร้างทางวัฒนธรรม มีความเชื่อมั่น หรือความสบายใจในความเป็นชายหรือหญิงของตน

2.12 เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เป็นลักษณะทางความคิดที่มีหลายมิติ โดยรวมเอาเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ ความประทับใจในเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ทำให้บุคคลมีความเจริญงอกงาม และความเข้มแข็ง

3. งานและเวลาว่าง เพศชายที่ได้รับการยอมรับในการทำงานจะช่วยเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและการควบคุมตนเอง ส่วนเพศหญิงการมีรายได้มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี โดยการรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานจะส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต ส่วนเวลาว่างก็คือกิจกรรมทางสังคม ทางกายภาพ ทางปัญญาซึ่งทำด้วยความสมัครใจ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

4. มิตรภาพ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลกับคนอื่น ๆ ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม (ชุมชน) ความสนใจทางสังคมเป็นธรรมชาติภายในของมนุษย์ เป็นความห่วงใยและการให้คุณค่าแก่บุคคลอื่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเอง

5. ความรัก และความรู้สึกว่าเป็นที่รัก คือความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน เกื้อกูลกัน ผูกพันใกล้ชิด ซึ่งความรักจะช่วยป้องกันบุคคลจากโรคทางกายและใจ เป็นการยืดอายุให้ยืนยาวขึ้น

ก่งลื้อแห่งความสุข หรือความสุขสบายเป็นการรวบรวมลักษณะของคนสุขภาพดี ตลอดช่วงชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยการใช้จ่ายเงินและทรัพยากรในส่วนบุคคล และอาจมีการปรับเปลี่ยนแบบการดำเนินชีวิตบางด้าน

Frey and Stutzer (2002) ได้แบ่งความสุขเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ความสุขแบบภาวะวิสัย (Objective happiness) และ 2) ความสุขแบบอัตวิสัย (Subjective happiness) โดยความสุขแบบภาวะวิสัยเป็นการวัดความสุขจากการวัดของสรีรวิทยา เช่น การวัดคลื่นความถี่ของสมอง อัตราการเต้นของหัวใจ และการวัดความสุขแบบอัตวิสัยจะใช้วิธีการทางจิตวิทยาที่เรียกว่า การประเมินตนเองในภาพรวม (Global self-report) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินความสุข หรือความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลด้วยตนเอง เป็นการตอบสนองว่าในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่ผ่านมา ผู้ตอบคิดว่าตนเองมีความพึงพอใจ/มีความสุขต่อชีวิตในภาพรวม/ ประเด็นต่าง ๆ เป็นอย่างไร โดยความสุขทั้งสองรูปแบบนี้จะมี ความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอยู่ เพราะมนุษย์จะมีกระบวนการเรียนรู้ต่อเหตุการณ์ หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเหตุการณ์/ สถานการณ์ใดที่ทำให้ตนเองมีความสุข แล้วบุคคลจะแสดงออก หรือมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อเหตุการณ์/ สถานการณ์นั้นว่าตนเองมีความสุข โดยแสดงออกด้วยการยิ้ม หัวเราะ ขณะเดียวกันสถานการณ์/ เหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองยิ้มหัวเราะ หรือพึงพอใจนั้น ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ว่าสถานการณ์/ เหตุการณ์แบบนั้นได้ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจ มีความสุข เป็นต้น และเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่ถูกใช้ในการวัด และประเมินเหตุการณ์/ สถานการณ์ต่าง ๆ เรียกว่า การวัดประสบการณ์กลุ่มตัวอย่าง (Experienced sampling measure) ลักษณะของ เครื่องมือจะเป็นการสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรม/ เหตุการณ์/ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ว่า บุคคลมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม/ เหตุการณ์/ สถานการณ์นั้น ๆ มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้กลไกทางจิตวิทยาได้เข้ามามีบทบาทในการอธิบายความสุขเชิงอัตวิสัย ประกอบด้วย

1. ความคาดหวัง (Aspiration) ในทางจิตวิทยาได้อธิบายว่า ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่แปรผกผันกับระดับความคาดหวัง
2. การปรับตัว หรือความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ในทางจิตวิทยาได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์/ เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดีนั้นจะช่วยให้สามารถปรับระดับความพึงพอใจในชีวิตได้ดีเช่นกัน
3. การเปรียบเทียบกับสังคม (Social comparison) ในทางจิตวิทยาได้พยายามอธิบายเชิงสัมพัทธ์ (Relative) ว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ กับผู้อื่นที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันเสมอ ดังนั้นบางเหตุการณ์ที่เป็นเรื่องดี อาจจะไม่ค่อยน่ายินดีเท่าที่ควร เช่น การได้ปรับขึ้น

เงินเดือนนั้น อาจจะทำให้เรามีความสุขที่เพิ่มขึ้นไม่มาก หากจำนวนเงินเดือนที่ปรับขึ้นของเรานั้น น้อยกว่าคนอื่น ๆ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

Manion (2003) อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมี 4 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงาน ความแตกต่างของงาน ความสำเร็จและความสมบูรณ์ของงาน

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะคติ การมีคุณค่าในตนเอง ความเชื่อเกี่ยวกับงาน ระดับความสามารถของตน

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กร การรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน

Kjerulf (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอารมณ์ของคนที่มีความสุขในการทำงาน ซึ่ง Kjerulf ได้เสนอปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1) ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย โดยเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วทั้งองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2) ความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่ความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจเป็นเพียงแต่การใช้ชีวิตในการทำงานอย่างพึงพอใจ ส่วนความสุขในการทำงานจะเป็นลักษณะของการทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น สนุกสนาน และเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังงาน

3) ความสุขในการทำงานนั้นอาจไม่ถึงกับต้องมีความสุขตลอดเวลา แม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกท้อ เหนื่อย หรือความรู้สึกทางด้านลบได้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือต้องมีความกระตือรือร้น และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยการมองในด้านบวก

4) ความสุขในการทำงานของแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) บุคคลได้ทำงานที่ตนเองมีความพึงพอใจ
- 2) บุคคลได้งานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกรากฐานจิตใจ
- 3) บุคคลได้งานที่มีคุณค่าต่อองค์กร
- 4) บุคคลมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน
- 5) การได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า
- 6) การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 7) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 8) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
- 9) การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

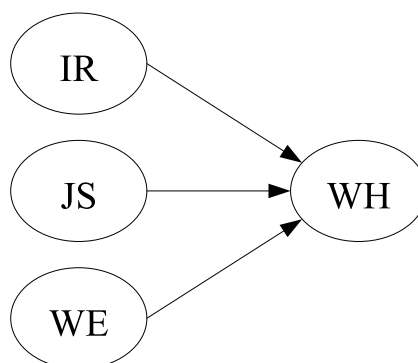
- 1) บุคคลได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถของตนเอง
- 2) การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 3) การมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในงาน
- 5) การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน
- 6) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลงในตารางที่ 2-1 ดังนี้

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สาเหตุ (อิทธิพล)	ความสุขในการทำงาน														
	Warr (1987)	Herzberg (1991)	Lyubomirsky (2001)	Ed Diener (2003)	Iopener (2003)	Manion (2003)	จงจิต เดิศวิบูลย์มงคล (2546)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547)	พรนิภา สืบสุข (2548)	นภัทชล รอดเที่ยง (2550)	Lu and Shih (1997)	Diener and Seligman (2004)	ศุภัตรา เดิศฤทธิรุ่งสิงห์ (2545)	Chimento Institution (2006)	walton (1974)
1. สัมพันธภาพที่ดี	/						/	/			/	/			
2. ความพึงพอใจในการทำงาน							/	/		/			/		
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	/			/					/					/	
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน							/	/							/
5. แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ			/			/	/								
6. แนวคิดเชิงบวก			/		/										
7. ปัจจัยส่วนบุคคล			/												

จากตารางที่ 2-1 เมื่อนับความถี่ของทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีความถี่มากที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดที่ทำการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น มาทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในลำดับต่อไป ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน หรือเกิดความรู้สึกในแง่บวกต่องานที่ทำ ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้สึกเบื่อ ไม่วิตกกังวล รู้สึกสนุก และจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกที่อยากจะทำงาน มีความตื่นตัวที่จะทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะทางจิตใจที่เกิดความเข้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่สนใจศึกษาเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาจะไม่เกิดอาการย่อท้อต่อปัญหาที่พบเจอ

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด ไม่มี ความอึดอัดใจ หรือวิตกกังวลในการทำงาน

Manion (2003) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์ (Connections) กล่าวคือ การติดต่อสื่อสารกันในที่ทำงานเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีโอกาสรับรู้ถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันก่อให้เกิดมิตรภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดความสุขในงาน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานของตน รับรู้ว่าตนเองต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้น สนุกสนาน และเพลิดเพลินกับงาน เกิดความภูมิใจ และรู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยที่เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจา และท่าทาง ซึ่งการได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน การแสดงความประทับใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ กระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต และสามารถทำได้ตามความตั้งใจ มีความเข้าใจ และยอมรับเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับงานที่ทำ สดชื่นตลอดการทำงาน สนุกสนานในการทำงาน มีความศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดี และคุณประโยชน์ของงานที่ตนเองรับผิดชอบ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในขณะการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย ความไม่สบายใจจากการกระทำที่เกิดขึ้น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ผลลัพธ์ หรือชิ้นงานดีขึ้น ตอบสนองความต้องการของตนเพื่อให้มีความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2551) เสนอแนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตและบริการที่ดีโดยใช้ความสุขทั้ง 8 ข้อ เป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์นั้นหาความพอดียาก มีความปรารถนาในหลากหลายมิติ ถ้าองค์กรต้องการผลผลิตที่ดีต้องมาจากคนที่มีความพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่แค่ให้ค่าจ้างในการทำงาน เพราะเมื่อใช้เงินเป็นตัวกำหนดการทำงานแล้ว เมื่อใดที่เงินไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้พนักงานได้ เมื่อนั้นความสนใจ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะหมดไป การที่บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขนั้นเกิดจากสมดุลทั้งแปดประการ หรือความสุข แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความสุขจากการมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพใจที่ดี (Happy body) กล่าวคือ การมีสุขภาพที่ดีจะหมายถึงความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันส่งผลกระทบต่อถึงกันและกัน รวมทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน
- 2) ความสุขจากการมีน้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน (Happy heart) กล่าวคือ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการยอมรับ ความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย และการสนับสนุนให้บุคลากรได้ค้นพบความเป็นปัจเจกในตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องทำความเข้าใจ ความสุขของคนทำงานคือ

ต้องทำความเข้าใจว่าคนที่ทำให้เกิดความสุขได้ก็คือตัวเราเอง ส่วนสภาพแวดล้อม คนรอบตัว สภาพเศรษฐกิจและสังคมช่วยให้มีความสุขหรือมีความสุขมากขึ้น แต่สิ่งเหล่านี้จะไม่สามารถส่งผลกระทบต่อ ๑ ถ้าบุคคลได้สร้างภูมิคุ้มกันให้กับตัวเองคือมีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข

3) ความสุขจากการปลดหนี้สิน มีเงินเก็บออม (Happy money) กล่าวคือ การปฏิบัติงานนอกจากจะมองในเชิงระบบคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Output) แล้วในขณะเดียวกันเราต้องให้ความสำคัญกับการมองโดยใช้เหตุและผล ซึ่งปัญหาทางการเงินของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในงาน การกำหนดนโยบายในการดูแลบุคลากรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

4) ความสุขที่เกิดจากการผ่อนคลาย (Happy relax) กล่าวคือ ลักษณะการใช้ชีวิตของคนทำงานในปัจจุบันมีแนวโน้มให้เกิดความเครียด สิ่งที่สามารถกำจัดความเครียดได้คือการทำจิตใจให้ผ่อนคลาย รู้จักปล่อยวาง รู้วิธีการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้จะทำให้เกิดความรู้สึกสร้างสรรค์ทางอารมณ์ในทิศทางบวกนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี

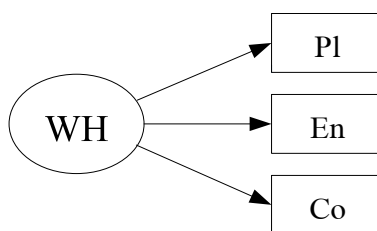
5) ความสุขที่เกิดจากการศึกษาหาความรู้ (Happy brain) กล่าวคือ ความรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน และการดำเนินชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้ความรู้เพิ่มพูน เมื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบจะสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจในการทำแต่สิ่งที่ดี ทুমเทให้กับงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานแบบมีอาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6) ความสุขที่เกิดจากความศรัทธาในศาสนา และศีลธรรม (Happy soul) กล่าวคือ การยึดหลักศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิตทำให้เกิดความสุข การดูแลห่วงใย เอาใจใส่ และมีน้ำใจช่วยเหลือกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับความเมตตาจากหัวหน้างาน สามารถสร้างความสุขได้

7) ความสุขที่เกิดจากครอบครัว (Happy family) กล่าวคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุข มนุษย์ทุกคนสามารถสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงได้ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุขเป็นการสร้างสังคมที่ดีต่อไป การสร้างความสุขในครอบครัว คือการสร้างความสุขให้กับทุกคนในบ้าน เป็นการหลอมรวมทุกคนไว้เป็นหนึ่งเดียวกัน การมีวินัยต่อตนเองและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัวเอาตัวรอดคนเดียว เมื่อครอบครัวเต็มไปด้วยความรักจะสร้างความมั่นใจและซื่อสัตย์ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ นำมาซึ่งความสุข

8) สังคมที่มีความสุข (Happy society) กล่าวคือ องค์กรถือเป็นอีกสังคมหนึ่ง ซึ่งเป็นสังคมย่อยของผู้ที่ทำงาน การทำให้องค์กรเป็นสังคมมีความสุขย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Warr (2007) ที่แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (PI) 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En) และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (Co) มาเป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน ซึ่งคาดว่าจะมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานของพนักงานในโรงงาน โดย Warr ได้อธิบายว่าความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึก และอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ตัวแปรสังเกตได้ของความสุขในการทำงาน

การวัดความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล สามารถควบคุมได้ ขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจ ต้องรู้จักบริหารจัดการ คนส่วนใหญ่จะรู้ว่าความสุขเริ่มหายไปเมื่อเกิดความเครียด ถ้าไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวแต่ไม่ยอมรับจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธี นำไปสู่ปัญหาการเจ็บป่วยทางจิต การประเมินความสุขนอกจากจะสังเกตได้จากพฤติกรรมการแสดงออกยังมีความพยายามที่จะประเมินความสุขด้วยวิธีอื่น การประเมินความสุขโดยการใช้เครื่องมือสำหรับวัดความสุขเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถประเมินความสุขได้ เครื่องมือนี้นี้

Francis et al. (1998) ได้สร้างแบบวัดความสุข The oxford happiness inventory โดยลักษณะของแบบวัดความสุขจะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยสเกลในการวัดจะเริ่มจากไม่มีความสุขจนถึงมีความสุขมากที่สุด ซึ่งคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงมีค่าเท่ากับ 0.90 แต่เมื่อนำมาทดสอบซ้ำได้ค่าความเที่ยง 0.78 ส่วนคุณภาพด้าน

ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) มีค่าเท่ากับ 0.43 ซึ่งผลจากการทดลองใช้ The oxford happiness inventory กับกลุ่มตัวอย่างใน 4 ประเทศ แล้วนำมาเปรียบเทียบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าที่ได้ไม่แตกต่างกัน โดยค่าแอลฟาของแต่ละประเทศอยู่ระหว่าง 0.89 - 0.90 ดังนั้นจึงถือว่า The oxford happiness inventory เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือในการวัดความสุข

ดวงพร หิรัญรัตน์ (2546) ได้แปลและพัฒนาแบบวัด The oxford happiness inventory (OHI) ของอาร์กิล มาร์ติน และครอสแลนด์ (Argyle, Martin, & Crossland) คุณภาพเครื่องมือแบบดั้งเดิมพบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัด (OHI) เท่ากับ 0.90 และความตรงตามสภาพเท่ากับ 0.43 ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ จำนวน 29 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคือ

ตอบข้อ ก. ได้ 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุข

ตอบข้อ ข. ได้ 1 คะแนน หมายถึง มีความสุขปานกลาง

ตอบข้อ ค. ได้ 2 คะแนน หมายถึง มีความสุขมาก

ตอบข้อ ง. ได้ 3 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

จากนั้นดวงพร หิรัญรัตน์ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบวัด (OHI) ที่ได้แปลและพัฒนา พบว่าค่าความเที่ยงของความสอดคล้องภายใน หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ของแบบวัดความสุขทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.8216 และแบบวัดความซึมเศร้าทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.789

Lyumbomirsky and Lepper (1999) ได้สร้างแบบวัดความสุข Subjective happiness scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่มีความสุขจนถึงมีความสุขมากที่สุด โดย Lyumbomirsky & Lepper คัดแปลงแบบวัดความสุขมาจากแบบวัดเดิมที่มี 13 ข้อคำถาม แต่ภายหลังการทำ Pilot study ได้ปรับแบบสอบถามจนเหลือ 4 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงภายใน ซึ่งใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีการทดสอบซ้ำในระยะเวลาห่าง 3 สัปดาห์จนถึง 1 ปี ได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.55 - 0.90 คุณภาพเครื่องมือด้านความตรงรวมเข้า (Convergent validity) มีค่าเท่ากับ 0.52 - 0.72 ดังนั้น เครื่องมือนี้จึงมีความน่าเชื่อถือเนื่องจากการทดสอบมาแล้วหลายขั้นตอน

Diener (2006) ได้สร้างแบบวัดความสุข ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างมาสำหรับประเมินการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้คะแนนตั้งแต่ 7 จนถึง 1 คะแนนตามลำดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 31-35 คะแนน หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง
 26-30 คะแนน หมายถึง พึงพอใจ
 21-25 คะแนน หมายถึง พึงพอใจเล็กน้อย
 20 คะแนน หมายถึง ไม่แสดงความคิดเห็น
 15-19 คะแนน หมายถึง ไม่พึงพอใจเล็กน้อย
 10-14 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจ
 5-9 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจอย่างยิ่ง

อภิษฐ์ มงคลและคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาดัชนีวัดความสุขของคนไทยเพื่อให้ประชาชนประเมินระดับความสุขของตนเอง และผู้อื่น ได้ โดยพัฒนาเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา จากการสร้างแบบวัดความสุขของคนไทยฉบับสมบูรณ์มีจำนวน 66 ข้อ (THI-66) และฉบับสั้น มีจำนวน 15 ข้อ (THI-15) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพจิตใจ 2) สมรรถภาพของจิตใจ 3) คุณภาพของจิตใจ และ 4) ปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอีก 20 หมวด คุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น โดยแยกตามองค์ประกอบหลักเท่ากับ 0.86, 0.83, 0.77 และ 0.80 ตามลำดับ

ค่าปกติของดัชนีวัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 143-198 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป
 122-142 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป
 121 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

ดัชนีวัดความสุขของคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักเช่นกัน โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.70

ค่าปกติของดัชนีวัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 33-45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป
 27-32 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป
 26 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ใช้ในการประเมินความสุขของบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-60 ปีเท่านั้น

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล และคณะ (2552) ได้สร้างแบบวัดความสุขในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 10 ระดับ ตามแนวคิดของ

Cummins and Gullone (2000) ให้คะแนนที่ระดับ 1 แสดงว่าท่านไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย ในทางกลับกันถ้าให้คะแนนระดับ 10 แปลว่า ท่านรู้สึกเช่นนั้นตลอดเวลา แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97, 0.93 และ 0.92 ในส่วนเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามสูตรคำนวณ โดยการแนะนำของ กมลรัตน์ ศักดิ์สมบูรณ์ เทอร์เนอร์ (2548) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 8.21 – 10.00 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 6.41 – 8.20 หมายถึง มีความสุขมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.61 – 6.40 หมายถึง มีความสุขปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.81 – 4.60 หมายถึง มีความสุขน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.80 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

จากการวัดความสุขในการทำงานดังกล่าว Frey and Stutzer (2002) ได้แบ่งการวัดความสุข ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ความสุขแบบภาวะวิสัย (Objective happiness) และความสุขแบบอัตวิสัย (Subjective happiness) โดยความสุขแบบภาวะวิสัยเป็นการวัดความสุขจากวิธีการวัดของสรีรวิทยา เช่น การวัดคลื่นความถี่ของสมอง อัตราการเต้นของหัวใจ ขณะที่การวัดความสุขแบบอัตวิสัยจะใช้วิธีการทางจิตวิทยาที่เรียกว่า การประเมินตนเองในภาพรวม (Global self-report) เป็นวิธีการประเมินความสุขของคนแต่ละคนด้วยตนเอง ว่าในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่ผ่านมา เขาคิดว่าตัวเองมีความสุขต่อชีวิตในภาพรวมอย่างไร จากทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยเลือกใช้การวัดความสุขแบบอัตวิสัย เพราะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะวัดได้จากเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา และจากการศึกษาการสร้างเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงานพบว่า ส่วนมากจะใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนั้นลักษณะเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้ จึงสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ โดยนำแบบสอบถามของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) มาปรับใช้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Good (1973, p. 320) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจที่สืบเนื่องมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และ Strauss and Sayles (1980, pp. 142-143) ได้อธิบายเสริมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐาน

ได้รับการตอบสนอง และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Davis (1981, p. 83) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำ และสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

Feldman and Arnold (1983, p. 192) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมดในทางบวก ที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

Luthans (1992, p. 114) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องานที่ตนทำว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าพบว่าทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ แพร่ด่วน (2543) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะและบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดจากการที่หน่วยงานมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยส่วนรวมของบุคคลต่องานที่ตนทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวก เมื่อกล่าวถึงบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงโดยทั่วไปจะหมายถึง ความชอบและการให้คุณค่ากับงานของตนสูง และยังรวมถึงความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนทำในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน และการได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และผลงาน รวมทั้งความสำเร็จและผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เกิดจากการที่องค์กร หรือหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการทั้งในทางด้านร่างกาย และจิตใจ

ของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Mumford (1972, pp. 4-5) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The psychological needs school) แนวคิดของกลุ่มนี้จะมองความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ผู้สร้างแนวคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg), มาสโลว์ (Maslow) และลิเคิร์ต (Likert)

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) แนวคิดของกลุ่มนี้จะมองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบ และการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้สร้างแนวคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake), มูตัน (Mouton) และฟิเดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามที่จะต่อรองรางวัล (Effort-reward bargain school) แนวคิดของกลุ่มนี้จะมองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ผู้สร้างแนวคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) แนวคิดของกลุ่มนี้จะมองความพึงพอใจในการทำงานจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ผู้สร้างแนวคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ โครซีเยอร์ และ โกลเนอร์ (Crozier & Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) แนวคิดของกลุ่มนี้จะมองความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากเนื้อหาของตัวงาน ผู้สร้างแนวความคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

Green and Craft (1979 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 30) ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 แนวคิด ดังนี้

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction causes performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะส่งผลให้เกิดผลผลิตจากงาน ซึ่งผู้สร้างแนวคิดนี้ได้แก่ วรูม (Vroom, 1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance causes satisfaction) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ซึ่งผู้สร้างแนวคิดนี้ได้แก่ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a causal factor) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า รางวัลหรือสิ่งที่ได้รับเป็นตัวแปรที่เกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้สร้างแนวคิดนี้ได้แก่ เบรฟิลด์ และครอกเกต (Brayfield & Crockett, 1955)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานที่ทำจะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วถึงคุณค่าของสิ่งที่ควรจะได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541, หน้า 10-11) ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคล นำโดย วรูม (Vroom) พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) โดยทฤษฎีความคาดหวัง มีความเชื่อว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็น โอกาสที่จะเป็นไปได้ที่ค่อนข้างเด่นชัด ว่าหากเขามีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น และยังมองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นที่ค่อนข้างสูงของผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา จากที่กล่าวมาข้างต้นมีความหมายความว่า ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงเป็นเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541, หน้า 11)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน จอมพล พิเศษกุล, 2537, หน้า 23-25) โดย McGregor ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไว้ ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. โดยเฉลี่ยคนส่วนใหญ่มีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน
2. เนื่องจากปกติคนเราไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ
3. คนโดยส่วนใหญ่ชอบให้มีผู้คอยแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการทำงาน โดยจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานต่ำ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎี X จึงชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน โดยจะพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องบังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็ต้องแสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ในส่วนของทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ คือ

1. คนเรามักจะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจให้กับการทำงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่น หรือการพักผ่อน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร แต่ทุกคนล้วนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ในส่วนที่เขารับผิดชอบ
3. การที่บุคคลมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
4. มนุษย์เราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบในส่วนของตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. มนุษย์ส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง ซึ่งการดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จได้โดยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรอย่างจริงจัง และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ แต่ทั้งนี้ให้ตั้งอยู่ในความพอใจของบุคคลด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need) (Maslow, 1970, pp. 22-24) จากการศึกษามาสโลว์พบว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันออกไปสำหรับแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or wants) ของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ซึ่งความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจได้มีการศึกษาอย่างจริงจังจนกระทั่งกลายเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์ ผู้สร้างทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งเขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

1. มนุษย์เราต่างมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว สิ่งนั้นจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของมนุษย์เราอีกต่อไป ซึ่งความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเพียงเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นเรียงจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ซึ่งถ้าความต้องการในระดับต่ำของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้อธิบายลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระบบระเบียบ ลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ ในทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้สามารถอยู่รอดได้ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศหายใจ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ มนุษย์ทุกคนที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องไปหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วย เหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่าง การตอบสนองตาม ความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งแรกที่ใส่ใจใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยาก แล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง แล้ว มนุษย์ถึงจะมีความต้องการในด้านที่สูงขึ้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อความต้องการ ทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่ สูงขึ้น ซึ่งก็คือความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น มนุษย์อยากจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปแบบของค่ามั่งคั่งจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือ ผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์กรธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่ง เราพบเห็นกันอยู่เสมอก็คือการที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจาก สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้ พนักงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานรวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็น สำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการเก็บออมเงิน เพื่อมิให้เป็นเครื่องรับประกันกับเหตุการณ์ที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจเป็นเหตุการณ์ที่กระทบกับรายได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนัก ขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้ให้นายจ้างเห็นความดีความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงาน

ไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongings needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นแรกดังที่กล่าวมาแล้ว ต่อไปก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกขั้นซึ่งก็คือความต้องการทางด้านสังคม โดยความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งต้องการที่จะได้รับมิตรภาพ และความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการที่คนเราจะสามารถเข้าสังคม หรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะอยู่ในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้ และมีผู้ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ความต้องการมีสถานะที่โดดเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบไปด้วยความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะมีสถานะที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์กรธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสได้พูดคุยและอยู่ใกล้ชิดกับบุคคลที่สำคัญล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีสถานะที่โดดเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีสถานะที่โดดเด่นดังกล่าวมักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ตัวเองดูโดดเด่น เกินหน้าเกินตาบุคคลอื่น ๆ หรือเพื่อนร่วมงาน

5. การทำให้เห็นความจริงของตนเอง หรือการทำให้สมความปรารถนาของตนเอง (Self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในทุกสิ่งตามที่ตนเองคิด ซึ่งภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้นแรกตามที่ได้กล่าวมาแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก โดยอยากที่จะสำเร็จตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้มีลักษณะกว้างขวางมาก ซึ่งในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยแต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งตามทัศนะของตน ตัวอย่างของความ ต้องการประเภทนี้ เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลก ความต้องการที่อยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนที่เหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ ความต้องการที่

อยากจะประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน หรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

เฮร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และไซเนอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993) ได้คิดค้นทฤษฎีของแรงจูงใจ โดยตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะแตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน จากสมมติฐานดังกล่าวเฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์วิศวกร และสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิตต์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อค้นหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์ และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

เฮร์ซเบิร์กได้อธิบายปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถของสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของตนเอง
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมรรถภาพทำได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ตลอดจนมีอำนาจในการรับผิดชอบ และตัดสินใจได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการเปลี่ยนไปทำหน้าที่ที่มีความสำคัญมากกว่าหน้าที่เดิม เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง ความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และประสบความสำเร็จ

ปัจจัยห้าจุด (Hygiene factors) แบ่งเป็น 10 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น
 2. เทคนิคการกำกับดูแล (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริการองค์กร
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถ ทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
 4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในการทำงาน เช่น เสียง อากาศ แสง ชั่วโมงการทำงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน
 5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของรายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็น ธรรมเนียมแก่พนักงาน ซึ่งบุคคลควรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และหากบุคคล ได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อบริษัท
 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations - peers) หมายถึง การติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กรเดียวกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน
 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations - subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน
 9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
 10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของ บุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- ปัจจัยห้าจุด ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ

เฮอริชเบอร์ก คือปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน กล่าวคือปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรเกิดความไม่พอใจงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ เพียงแต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา 2 อย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจแบบดั้งเดิมมักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และมีผลให้การขาดงานและการออกจากงานของพนักงานมีจำนวนน้อยลง ซึ่งถือว่าเป็นสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเป็นเพียงปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 184-186) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, relation, growth) โดยอธิบายความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการขั้นสูงสุด
2. ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด มนุษย์เราก็จะมีความต้องการในแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น
3. ถ้าความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงยิ่งขึ้นไปอีก
4. ถ้าความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ ได้ทำการวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้พบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) คือ ความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางวัตถุ ที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นการรวมความต้องการทางด้านสรีระ กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยบางส่วนเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) คือ ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคมกับความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะเป็นการรวมความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรีเข้าด้วยกัน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth needs: G) คือ ความต้องการเกี่ยวกับการที่มนุษย์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความเจริญเติบโตนี้จะเป็นการรวมความต้องการด้านเกียรติและศักดิ์ศรีบางส่วน กับความต้องการทำตามความปรารถนาของตนเองเข้าด้วยกัน

จากแนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จ และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (WH) เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JS) ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกสนุกสนาน จากทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Locke (1976) ได้จัดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ คือ

1. งาน (Work) คือ สิ่งแรกที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจ หากบุคคลนั้นชอบงาน และมีความสนใจก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานที่ท้าทายมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ งานมีความหลากหลาย งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จ รวมทั้งระดับความยากง่ายของงานและปริมาณงานต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของบุคคล เมื่อบุคคลสามารถควบคุมกระบวนการทำงานของตนเองได้ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกต้องการทำงานมากขึ้น
2. ค่าตอบแทน (Pay) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่ทำงานประเภทเดียวกัน และมีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนี้เงินจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพแล้ว เงินยังเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ของการประสบความสำเร็จ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) คือ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรซึ่งในการทำงานมนุษย์ทุกคนคาดหวังที่จะมีความเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าในงานเป็นความพึงพอใจที่คล้ายกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Verbal recognition) คือ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคล เพราะเป็นการได้รับความเชื่อถือ และได้รับการยกย่องจากผู้ที่ประสบความสำเร็จ
5. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทั่วไปในการทำงานของบุคคล เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อากาศถ่ายเท สภาพห้องทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก เป็นต้น ซึ่งสภาพการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน อากาศถ่ายเท สภาพห้องทำงาน
6. ตัวบุคคล (Self) คือ ทักษะ ความสามารถในการรับแรงกดดัน การรับมือกับความขัดแย้ง ประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น เป็นต้น
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, co-workers and subordinates) คือ การทำงานร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุภาพ และการมีส่วนร่วมในงาน
8. องค์กรและการจัดการ (Company and management) คือ นโยบายขององค์กรที่มี

ความชัดเจนด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และบทบาทในงานมีความชัดเจน เป็นต้น

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1991) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถของสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของตนเอง
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมารถทำได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ตลอดจนมีอำนาจในการรับผิดชอบ และตัดสินใจได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการเปลี่ยนไปทำหน้าที่ที่มีความสำคัญมากกว่าหน้าที่เดิม เป็นต้น
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง ความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และประสบความสำเร็จ

Luthans (1998, pp. 145-146) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 6 ด้าน ดังนี้

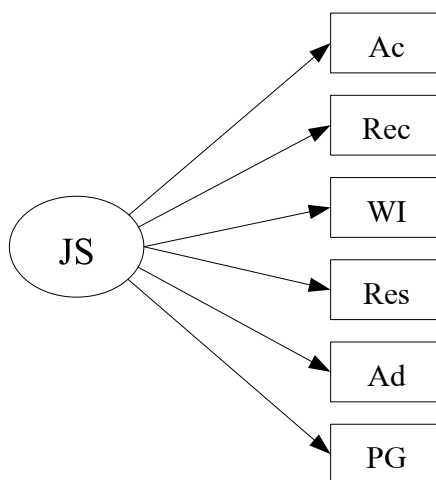
1. ลักษณะของงาน (The work itself) เป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้าง และสวัสดิการซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพนักงานจะพอใจในสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น และสามารถเลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้
3. การเลื่อนขั้น (Promotions) คือ โอกาสของความก้าวหน้าภายในองค์กร ซึ่งเป็นรางวัลรูปหนึ่งจากผลของการทำงานซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือทางด้านเทคนิค และการสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชามีอยู่ 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน คือ 1) ผู้บังคับบัญชาจะต้อง

ดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และ 2) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

5. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work group) คือ มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ หรือการให้คำแนะนำ เป็นต้น ซึ่งผู้ร่วมงานที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานสนุกสนานมากขึ้น

6. สภาพในการทำงาน (Work conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งมีหลายองค์ประกอบที่พยายามจะสร้างสภาพในการทำงานที่ดี เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

จากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1991) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กันเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ เพราะเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง โดยแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (Ac) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Rec) 3) ลักษณะของงาน (WI) 4) ความรับผิดชอบ (Res) 5) ความก้าวหน้าในงาน (Ad) และ 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG) ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 ตัวแปรสังเกตได้ของความพึงพอใจในการทำงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

Hatfield and Huseman (1982 อ้างถึงใน ชยานนท์ สมแสน, 2549, หน้า 2) ได้นำแนวคิดของนักวิจัยหลายๆคน มาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน แบ่งเป็น
 - 1.1 ความตื่นเต้น ความน่าเบื่อ
 - 1.2 ความสนุกสนาน ไม่สนุกสนาน
 - 1.3 สภาพโล่ง สภาพสลับ ๆ
 - 1.4 ความท้าทาย ไม่ท้าทาย
 - 1.5 ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ
2. องค์ประกอบทางด้านค่าจ้าง แบ่งเป็น
 - 2.1 สิ่งนี้คือรางวัล สิ่งนี้ไม่ใช่รางวัล
 - 2.2 ค่าจ้างมาก ค่าจ้างน้อย
 - 2.3 มีความยุติธรรม ไม่มีความยุติธรรม
 - 2.4 เป็นทางบวก ทางลบ
3. องค์ประกอบทางการเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.1 มีความยุติธรรม ไม่มีความยุติธรรม
 - 3.2 เชื่อถือได้ เชื่อไม่ได้
 - 3.3 เป็นเชิงบวก เชิงลบ
 - 3.4 มีเหตุผล ไม่มีเหตุผล
4. องค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชา
 - 4.1 อยู่ใกล้ อยู่ห่าง
 - 4.2 ยุติธรรมและจริงใจ ไม่ยุติธรรมและไม่จริงใจ
 - 4.3 เป็นมิตร ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
 - 4.4 เหมาะสมทางคุณสมบัติ ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ
5. องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน
 - 5.1 เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 5.2 จงรักภักดีต่อโรงงาน ไม่จงรักภักดีต่อโรงงาน
 - 5.3 สนุกสนานร่าเริง ไม่ค่อยสนุกสนานร่าเริง
 - 5.4 คุ้นาสใจเอาจริงเอาจัง คุ้น่าเหน้อยหน้า

วานันดา หมวดเอียด (2550) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยสร้างขึ้นภายใต้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1991) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท คือ มาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อย น้อย จำนวน 20 ข้อ โดยวัดความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในงาน แบบสอบถามทั้งฉบับมี ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.40 - 0.71 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในของครอนบักเท่ากับ 0.94

เดือนใจ พันสีมา (2553) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน โดยสร้างขึ้น ภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1991) มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท โดยทำการวัดองค์ประกอบของความพึงพอใจใน การทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน และ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58 - 0.83 และ ค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในของครอนบักเท่ากับ 0.94

จากการศึกษาการสร้างเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าส่วนมากจะ ใช้แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนั้นลักษณะเครื่องมือวัด ความพึงพอใจในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้ จึงสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ นับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งงานวิจัยของ วัชร จำปาแดง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม เครื่องปรับอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับมาก ซึ่งผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ พิรกร แก้วจจร (2554) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานหลังการควบรวมกิจการกับความร่วมมือใน การทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าความพึงพอใจมี ความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน โดย Rungkarn Gimsia (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความเครียดของพนักงานขับรถประจำทางขนส่งมวลชน

กรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความเครียดได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานร้อยละ 70.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดมากมีความพึงพอใจในการทำงานร้อยละ 1.8 เมื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพบว่าความพึงพอใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความเครียดได้ร้อยละ 64.1 นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกมลรัตน์ กุณราช (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55.7 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)

ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Ruben (1988) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์อันที่มิตร การสร้างความสนิทสนมกัน และการลงรอยกันระหว่างบุคคล ซึ่งอาจเป็นสามีกับภรรยา พ่อแม่กับลูก ครูกับนักเรียน หรือ หัวหน้ากับลูกน้อง

Pace and Faules (1989) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคล ซึ่งต่างฝ่ายต่างให้ความสำคัญต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนการเอาใจใส่ต่อกัน

Pearson (1994) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า เป็นการติดต่อประสานและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ซึ่งการมีสัมพันธภาพจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลตามบริบทของสัมพันธภาพในลักษณะต่าง ๆ

สุรพล พยอมแย้ม (2548) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่บุคคลกระทำต่อกัน ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะยังไม่เกิดขึ้น การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกัน (Contact) เป็นจุดเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจเกิดขึ้นในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้

จากความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การสร้างความสนิทสนม ยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกันได้ โดยใช้ความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจ และการรู้จักให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Beyer and Marshall (1981, pp. 663-665) มีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งได้กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิชาชีพเดียวกันในทางบวก หรือในรูปแบบการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคคล เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และการมีเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี พลังอำนาจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ โดยมีมุมมองแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติการตัดสินใจ และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นมิติที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน และจากการศึกษาพบว่าทั้งสามมิตินี้มีลักษณะที่สอดคล้องกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์ (Schultz, 1960, pp. 57-60) โดยที่มิติความเป็นวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการเป็นพวกพ้อง มิติการตัดสินใจสอดคล้องกับความต้องการมีอำนาจควบคุม และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับความต้องการความรักใคร่ชอบพอ

Schutz (1998) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นพวกพ้อง พฤติกรรมการมีอำนาจควบคุม และพฤติกรรมการเปิดเผยตัวเอง จากนั้นจึงสร้างเป็นทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental interpersonal relationship orientation: FIRO) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลด้านสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคล ความหมายของทิศทางสัมพันธภาพ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีว่า “มนุษย์ต้องการมนุษย์ (People need people)” เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคม ดังนั้นจึงต้องมีการปรับตัวเองให้สามารถอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น

แนวคิดหลักเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schutz สรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. บุคคลทุกคนมีความต้องการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ

1.1 ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Interpersonal need for inclusion) หมายถึง ความต้องการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ในด้านการเริ่มต้นสร้างสัมพันธภาพ และการริเริ่มเข้าไปรวมกลุ่มกับบุคคลอื่น ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพด้านความเป็นพวกพ้องนี้ จะมีพฤติกรรมเริ่มตั้งแต่การไม่ต้องการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในระยะเริ่มต้น และไม่ต้องการเป็นพวกพ้องกับบุคคลอื่น ความต้องการความเป็นพวกพ้องจะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งถึงการแสดงความต้องการเข้าไปมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และต้องการการยอมรับเป็นพวกพ้องในกลุ่มระดับสูงขึ้น

1.2 ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Interpersonal need for control) หมายถึง ความต้องการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ในด้านการแสดงอำนาจควบคุมบุคคลอื่น ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพด้านการมีอำนาจควบคุมนี้ จะมีพฤติกรรมตั้งแต่ การไม่ต้องการแสดงการควบคุมบุคคลอื่น และไม่แสดงอำนาจเหนือบุคคลอื่น เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กัน ความต้องการมีอำนาจควบคุมจะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งถึงการแสดง ความต้องการควบคุมบุคคลอื่นทั้งหมด เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กัน และต้องการแสดงอำนาจเหนือบุคคลอื่นในระดับสูงขึ้น

1.3 ความต้องการเปิดเผยตัวเอง (Interpersonal need for openness) หมายถึง ความต้องการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตนเองและบุคคลอื่น ในด้านการเปิดเผยตนเอง ทั้งทางด้านอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพด้านการเปิดเผยตัวเองนี้ จะมีพฤติกรรมตั้งแต่การไม่ต้องการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น ไม่ต้องการเปิดเผยตนเอง ความต้องการเปิดเผยตนเองจะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งถึงความต้องการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น และต้องการเปิดเผยตัวเองในระดับสูงขึ้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น

2. พฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะมีลักษณะเหมือนกับพฤติกรรมที่เคยประสบมาก่อนในวัยเด็กและมักเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อบิดา มารดา หรือผู้ที่มีความสำคัญในชีวิต แสดงให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบิดา มารดา หรือผู้ที่มีความสำคัญในชีวิต

3. การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี เป็นผลมาจากความผสมกลมกลืนกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการ และพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้ง 3 ด้าน

4. บุคคลตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธภาพระหว่างกัน และรวมตัวกันเป็นกลุ่ม จะต้องผ่านขั้นพัฒนาการของความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือความเป็นพวกพ้อง การมีอำนาจควบคุม และการเปิดเผยตัวเอง ตามลำดับ แต่เมื่อกลุ่มสิ้นสุดลง ความต้องการจะถอยกลับไปจากการเปิดเผยตัวเอง การมีอำนาจควบคุม จนถึงความเป็นพวกพ้อง ตามลำดับ

ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวไว้ว่า มนุษย์หรือบุคคลมีความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมหรือกลุ่ม ต้องการความเป็นเพื่อน เพื่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายแห่งตน และไม่มีผู้ใดที่จะอยู่ได้โดยลำพัง เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นที่จะต้องทำความรู้จักกับบุคคลอื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลจะต้องมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจที่นอกเหนือไปจากความต้องการทางด้านวัตถุ คือ ความต้องการให้ตัวเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งความต้องการดังกล่าวเกิดจากการมี

สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ดังนั้นการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของพวกเราเป็นอย่างมาก

แนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของ Greenhalgh (2001)

แนวคิดของ Greenhalgh (2001) เป็นสัมพันธภาพตามบทบาทของบุคคลในองค์กรและเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร คือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน และสัมพันธภาพกับผู้ที่เป็นคู่แข่งกัน ประกอบด้วยมิติ และด้านต่างๆ ดังนี้

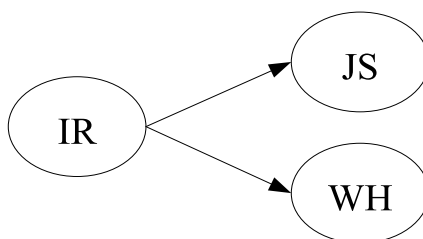
มิติที่ 1 ความปรองดองสามัคคี (Rapport dimension) เป็นความรู้สึกที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันรู้สึกสบายใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความใกล้ชิดกัน (Interpersonal disclosure) ความเห็นอกเห็นใจกัน (Empathy) ความไว้วางใจกัน (Trust) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Accept) และการเคารพกัน (Respect)

มิติที่ 2 ความผูกพัน (Bonding dimension) เป็นความแน่นแฟ้น ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อกัน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน (Alliance) การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Economic exchange) และการแข่งขันกัน (Competing)

มิติที่ 3 ความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน (Breadth dimension) เป็นความสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน และเวลาที่ใช้ในการมีสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตของความสัมพันธ์ (Scope) และขอบเขตของเวลา (Time horizon)

มิติที่ 4 ความนิยมชมชอบ (Affinity dimension) เกี่ยวข้องกับระดับความน่าสนใจ ความนิยมชมชอบของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นสร้างความสนใจ (Stimulation) ความสนใจร่วมกัน (Sharing thing in common) ความชอบพอกัน (Liking) และน่าสนใจรักใคร่ (Romantic interest)

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล Diener and Seligman (2004) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (IR) เป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (WH) นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น และ Gibson (1997) ได้อธิบายว่า ความเป็นมิตร ความช่วยเหลือสนับสนุน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน (IR) ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน (JS) ของบุคคล จากทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 เส้นทางการมีส่วนร่วมสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับตัวแปรแฝงภายใน

องค์ประกอบของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

Moos (1974, pp. 99-101) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพ (Relationship dimension) เพื่อใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนกันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิติดังนี้ประกอบด้วยมาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตร มีไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร สามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะส่งผลให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีความสุข และผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Beyer and Marshall (1981, p. 663) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรงในการพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การให้ความมั่นใจยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ยินดีร่วมงาน ได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือ ให้เกียรติ และไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันและในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีให้ความร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นอกเห็นใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงใจช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์ของกันและกัน และปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้การยอมรับนับถือยกย่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย มีการติดต่อกันแบบตัวต่อตัว โดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น ซึ่งจะมีการแสดงออกโดยมีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ให้อภัยในความผิดพลาด มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันทำงานภายในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุดและอย่างจริงใจใน

ฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้าของงานทุกคนที่มีโอกาส ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความต้องการ การรวมกลุ่มสูง และมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานตนเองมีผลให้เกิดการปฏิบัติงานของ องค์กรให้ดีที่สุด กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมกลุ่มตามความสามารถ และมีการทบทวนประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงออกถึง การกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกโดยมี การร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์ วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่อง จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหากพบ วิธีการใหม่ที่ดีกว่าและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงให้สมาชิกทุกคน ยอมรับและริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงาน

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันอย่างอิสระ ตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่าง เปิดเผย ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน และสามารถ จัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว จนเป็น ปกติวิสัย ปรึกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลตรงกันทุกครั้งและทั่วถึง มี การประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งข้อมูลที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ

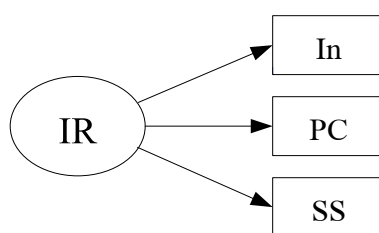
8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการ พิจารณาขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบและด้วยความจริงใจ ปราศจากอคติ คือการสร้างความรู้สึกของการยอมรับเพื่อร่วมงานอย่างจริงใจโดยปราศจาก ความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเอง และสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึก ปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถให้คำแนะนำติเตียน เพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ตนเอง มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการได้รับการ พิจารณาความดีความชอบโดยพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

Edelman (1993, pp. 165-173) กล่าวถึง องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอหรือความต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของสถานที่ส่วนรวมอย่างเอาใจใส่
4. การให้ความร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ
7. หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี ถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

จากองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Moos (1974, pp. 99-101) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (In)
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC) และ
- 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) เพราะผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถวัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้อย่างครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดความสุข ความสบายใจในการทำงาน ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 ตัวแปรสังเกตได้ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Schutz (1998) ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบคลุมกลุ่ม และองค์กร ได้แก่ FIRO-B (The Fundamental interpersonal relation orientations behavior questionnaire) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ

มีคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ สามารถวัดได้ 3 ประเภทหลัก แบ่งเป็น 12 ลักษณะ คือ 1) ด้านความเป็นพวกพ้อง ประกอบด้วย การทำตัวเป็นพวกพ้อง ความต้องการเป็นพวกพ้อง การถูกดึงเป็นพวกพ้อง ความต้องการถูกดึงเป็นพวกพ้อง 2) ด้านความมีอำนาจควบคุม ประกอบด้วย การแสดงอำนาจควบคุม ความต้องการแสดงอำนาจควบคุม การถูกควบคุม ความต้องการถูกควบคุม และ 3) การเปิดเผยตนเอง ประกอบด้วย การเปิดเผยตนเอง ความต้องการเปิดเผยตนเอง ผู้อื่นเปิดเผยตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นเปิดเผยตนเอง ซึ่งลักษณะพฤติกรรมสัมพันธ์ภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่ถูกหล่อหลอมมาจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของแต่ละบุคคล การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะใดนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดกับบุคคลนั้น ๆ

นุชนาฏ ศิริพล (2540) ได้ศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ส ต่อการเพิ่มสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน โดยสร้างแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของโรเจอร์ส ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความแท้ (Genuineness) 2) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditional positive regard) และ 3) การเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (Empathic understanding) ตามมาตรวัดของ Carkhuff (1969) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะข้อคำถาม เพื่อนร่วมงานพูดกับท่านว่า “ทำงานไม่ทัน ไม่รู้จะทำอย่างไรดี พรุ่งนี้ต้องส่งงานแล้ว” ท่านจะตอบว่าอย่างไร โดยการตอบจะมีอยู่ 5 ระดับ ระดับที่ 1 “เห็นไหม ถ้าคุณรู้จักวางแผนในการทำงาน คุณก็คงไม่ต้องเป็นแบบนี้” ระดับที่ 2 “ไม่เป็นไร อย่าคิดมาก ครั้งนี้ถือเสียว่าเป็นประสบการณ์” ระดับที่ 3 “คุณคิดว่าอาจจะทำงานไม่ทัน ฉะนั้นน่าจะลองทำดูก่อนนะ” ระดับที่ 4 “คุณกังวลใจว่าจะทำงานไม่ทัน ลองหัดอีกหน่อยดีไหม” ระดับที่ 5 “คุณกังวลใจว่างานจะเสร็จไม่ทัน เราลองมาคิดกันดูดีไหมว่าจะทำอย่างไรบ้าง”

พินดา ผกานรินทร์ (2544, หน้า 45) ได้เสนอว่า การวัดและประเมินสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลนั้น สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ การวัดปริมาณ และการวัดคุณภาพ

1. การวัดปริมาณ หมายถึง จำนวนครั้งหรือความถี่ของการติดต่อกับบุคคลอื่น เรียกว่า การรวมเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม (Social integration) ซึ่งปริมาณการติดต่อสัมพันธ์บุคคลอื่น ๆ นั้น การติดต่อสัมพันธ์จะมากหรือน้อยครั้งขึ้นอยู่กับความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์ของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งความหมายของความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์คือ ทั้งความคิดและพฤติกรรมที่จะสร้าง มิตรภาพ รักษามิตรภาพ ชอบและยินดีกับการพบและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการที่บุคคลต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์สูง จึงมีพฤติกรรมในลักษณะการอยู่ร่วม ติดต่อกับผู้อื่นแตกต่างและมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์ต่ำ

2. การวัดคุณภาพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล หรือเรียกว่า การได้รับแรงสนับสนุนด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกว่ามีที่พึ่ง มีคนให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัว การเงิน และการงาน การมีความรู้สึกและความคิดเช่นนี้เกิดขึ้นมา ได้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นรู้และตระหนักถึงสถานภาพที่ตนมีต่อผู้อื่น คือ รู้ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อผู้อื่น มีบุคคลที่ตนไว้วางใจ สนใจด้วย รู้ว่าตนเองนั้นมีพวกพ้องมีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ธวัชชัย ไชยวงศ์ (2542) ได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ด้าน ด้านที่ 1 เป็นสัมพันธภาพในหน่วยงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่ 2 เป็นสัมพันธภาพนอกหน่วยงาน คือ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัว แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ค่าอำนาจจำแนกเสนอในแง่ของค่า t-value มีค่าอยู่ระหว่าง 2.160 – 8.078 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) ในส่วนเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี

จากการศึกษาการสร้างเครื่องมือในการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าว พบว่าส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนั้น ลักษณะเครื่องมือวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของงานวิจัยครั้งนี้ จึงสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ โดยนำแบบสอบถามของ ธวัชชัย ไชยวงศ์ (2542) มาปรับใช้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Im) 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC) และ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยจักรพล จารุธรรมรัตน์ (2550) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนาย

ความพึงพอใจได้ร้อยละ 37.8 สอดคล้องกับ อัยยา เกลี้ยงอักษร (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอารมณ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า เขavnอารมณ์และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด โดยกัญณิกา วงศ์วรวิทย์ (2555) ได้ศึกษาการควบคุมตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการจัดการกับความเครียดของพยาบาลประจำห้องผ่าตัดในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับการจัดการกับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการกับความเครียดด้านการเผชิญกับปัญหาและด้านการมองโลกในแง่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Robbins (1999) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ จะมีผลต่อลักษณะ โครงสร้างขององค์กร และจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และทางเทคโนโลยี

McKim (2003) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกรู้สีกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Heath et al. (2004) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในงาน และการส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน

The American Association of Critical – Care Nurse (2005) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สิ่งๆที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, หน้า 24) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น วัช ควาย แมว สุนัข ไก่ บุง ปลา และเชื้อโรคที่จัดการอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

Jones (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งองค์กร กฎระเบียบองค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Hayhurst (2005) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้าม หากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต ก็คือ การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ผลคือพนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำ และอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก
2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตร ก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสาร จะกระทำไม่ได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal problem orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการรับฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาจะทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิด โกรธ และความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

Moos (1986) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมองเป็น 3 มิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร และการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นการทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตร สามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออก และเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีโอกาsk้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน ได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถทำงานโดยใช้

ความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงาน ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้มีความสำเร็จในการทำงาน ถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่รีบด่วน และต้องแข่งกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ในการทำงานที่มีความกดดันมากผลของงานก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้าง รู้สึกคาดหวังในการทำงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบายต่าง ๆ ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการทำงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ลักษณะการดูแล จัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่ควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้าง หรือข้อบังคับเข้มงวดเกินไป บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดทำให้เกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีในการทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซากจำเจ พนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน ถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

Savichi and Cooley (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่สิทธิการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

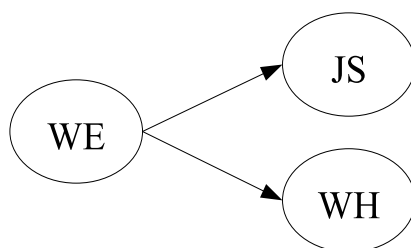
1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

Soderfeldt (1996) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ ซึ่งพบว่า

1. การทำงานที่มีปริมาณเกินกำลังเป็นผลทำให้ภาวะทางจิตใจที่ตื่นตัว หรือการได้รับการกระตุ้นทางจิตใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นทางจิตใจโดยมีการทำงานที่มากเกินกำลัง
2. งานที่จำเป็นต้องใช้ความชำนาญในงาน การรับรู้ภาระงาน การพัฒนาทักษะในงาน การขจัดความขัดแย้งในงาน การระับผิดชอบต่อการร่วมมือในงานการให้บริการ
3. ความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร
4. ความสามารถในการไตร่ตรอง หรือมีดุลยพินิจในการตัดสินใจในงาน เป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสภาวะที่ทำให้เกิดการกระตุ้นทางจิตใจได้เช่นกัน
5. จากคุณลักษณะของงาน พบว่า การจัดชั่วโมงการทำงานหรือการจัดให้มีวันหยุดก็เป็นเรื่องที่ไม่ได้ทำให้เกิดความกดดันในงาน การทำงานจึงควรมีการวิเคราะห์แยกงานจากกันและควรมองไปถึงการบริหารจัดการในงานให้มากขึ้นด้วย คือ มองถึงการแก้ปัญหาภัยพิบัติวิธีในงานมากกว่าที่จะเป็นการควบคุมสภาพของงาน
6. การควบคุมงาน เป็นสภาพที่มีความขัดแย้งค่อนข้างสูง ดังนั้นในการควบคุมงานจึงควรเน้นที่จะควบคุมที่ตัวเนื้อของงานมากกว่าที่จะควบคุมคนที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน Chiumento Institution (2006) อธิบายว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อม (WE) ในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความสุข (WH) สามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กร และ Luthans (1998) ได้ อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน (JS) ของพนักงาน จากทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 เส้นทางความความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรแฝงภายใน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Schultz and Schultz (1994) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical working conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลายบริษัทเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามีคามสำคัญในโลกปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานสองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงานซึ่งเป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูดพนักงานของตนไว้ และลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าว จึงมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงานจำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ในการทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal working condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้น และมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมี การแบ่งชั่วโมงในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา (Full-time employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four-day workweek) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working hours) การทำงานเป็นกะ (Shift work) เป็นต้น นอกจากชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็นทางการมีความสำคัญมาก คิดว่าที่จะให้พนักงานแอบพัก หรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์กร โดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้นพนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and social working conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อย

เมื่อหน้าหรืองานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอากรเบื่องานง่าย และ โดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่ายก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological fatigue) เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical fatigue) เช่น เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลานานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้น เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

Jones (1999) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง บรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การพูดคุย ทักทาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ มีการให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ ทำงานร่วมกัน ไม่แบ่งพรรคพวก ไม่คอยจับผิด และมีการให้การสนับสนุนจากหน่วยงาน

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล ต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจ ความมีอิสระในการทำงาน และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และ สภาพเมืองในสังคม

Gilmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำ ในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงาน และอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหาร ใกล้เคียง ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

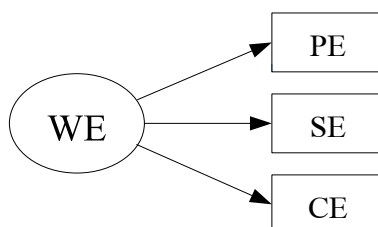
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

คหนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2542, หน้า 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมใน

การทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร
2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์
4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน
5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิก และสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

จากองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Jones (1999) ที่แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE) 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE) และ 4) สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) เพราะผู้วิจัยเห็นว่าสามารถวัดได้อย่างครอบคลุม ได้สารสนเทศครบทุกด้าน โดยไม่จำเป็นต้องใช้ตัวแปรสังเกตได้จำนวนมาก แต่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย ซึ่งพื้นที่ของโรงงานตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจึงไม่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมย่อย ผู้วิจัยได้ตัดองค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคมออกไป จึงเหลือเพียง 3 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 2-8



ภาพที่ 2-8 ตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มูส และคณะ (Moos et al., 1994) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาแบบประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า “The work environment Scale: WES” ซึ่งพัฒนาจากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ เพื่อเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ และพัฒนาปรับปรุงได้ข้อคำถาม 90 ข้อ เพื่อเกิดความแน่ใจว่า WES จะสามารถนำมาใช้ได้อย่างแพร่หลาย จึงได้มีการนำไปใช้กับกลุ่มหลากหลายอาชีพ และหลากหลายสถาบัน แบบประเมินนี้มีความสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.69 - 0.86 และผ่านการทดสอบซ้ำในระยะเวลา 1 เดือน มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.69 - 0.83 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่ามีความแตกต่างอย่างชัดเจน ผลที่ได้จะ WES อธิบายถึงบรรยากาศการทำงานได้โดยตรง และแสดงให้เห็นแบบอย่างในการอธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานชอบรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการขาดความชัดเจน และการขาดการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานและความแน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนที่ลดลงจากหัวหน้างาน นอกจากนี้ WES ยังชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา พนักงานจะรู้สึกว่าการบริหารงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น พนักงานจะรู้สึกอิสระและมีความชัดเจนในงานมากขึ้น รวมทั้งส่งผลให้เกิดนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่ง WES ประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติความสัมพันธ์ (Relationship domain) เพื่อวัดสภาพสังคมในการทำงาน 2) มิติด้านการเติบโต (Personal growth domain) เป็นแนวคิดที่เน้นความก้าวหน้า เพื่อประเมินเป้าหมายเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ และ 3) มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change domain) เป็นการประเมินโครงสร้างต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน

พิสมัย แจ่มสุทธีวัฒน์ (2551) ได้สร้างแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Moos (1986) โดยแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนกัน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และ 3) มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน โดยสร้างแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ

เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

รัชยากร อัญมณีเจริญ (2555) ได้สร้างแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีเนื้อหาครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านความปลอดภัย หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach alpha - coefficient) เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.95 ตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา เช่น ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และเมื่องานมีอุปสรรค ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตัวของท่านเอง ส่วนตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย เช่น หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้แก่พนักงาน และหน่วยงานของท่านนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมป้องกันความปลอดภัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับใช้แนวคิดของ ลอ อุดองกูร (2534) ซึ่งแบ่งคำถามเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นรายด้าน 0.90 ทั้ง 3 ด้าน ในส่วนเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้เกณฑ์การประเมินตามคำแนะนำของ ประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมเหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมเหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมเหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมเหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมเหมาะสมไม่เหมาะสม

จากการศึกษาการสร้างเครื่องมือในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนั้น ลักษณะเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้ จึงสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ โดยนำแบบสอบถามของ นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) มาปรับใช้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE) และ 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดย รัชณี หาญสมสกุล (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์กับพึงพอใจในการทำงาน โดย สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545) และปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพรย์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดสามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขใน

การทำงานมีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็น ระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือมีค่าความน่าเชื่อถือสูง โดยแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957 และแบบวัดระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.954

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จำนวน 110 คน ประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ เก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 218 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์จำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กร

ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ชั้นยากร อัญมณีเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัย และวิธีการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 360 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สมการถดถอยแบบเชิงเส้น และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ พบว่า พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การเคลื่อนไหวร่างกายในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานด้านงาน และความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ คือ การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน ความพึงพอใจในงานด้านงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม สมการทำนาย คือ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.841 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน}) + 0.128 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านงาน}) + 0.095 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม})$ คือ โดยตัวแปรการเคลื่อนไหวร่างกายมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.967 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.111 และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.035

Luo Lu and J.B. Shih (1997) ได้ศึกษาแหล่งความสุขของประชากรไต้หวัน โดยศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ ทางการเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่ยอมรับเสียสละให้คนอื่น รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ในอารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จากการศึกษาพบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือ โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้อง และบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพ การงาน ทำให้มีฐานมั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือ การเป็นคนดี มีศีลธรรม มีคุณธรรม เป็นความยินยอม ยอมรับความเป็นไปได้ในชีวิต

Chiumento (2007) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 คน จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตอยู่ในระดับที่ดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำมานั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานความสุขในการทำงาน

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 2-2 ซึ่งจากตารางจะได้สมการโครงสร้าง 2 สมการ โดยสมการโครงสร้างที่ 1 มีความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สมการโครงสร้างที่ 2 มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบที่ชัดเจนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในบทที่ 1

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานความสุขในการทำงาน

สมการโครงสร้าง	ตัวแปรสาเหตุ	ทฤษฎี และงานวิจัย																			
		Herzberg (1991)	Ed Diener (2003)	นภัชชลด รอดเที่ยง (2550)	Manion (2003)	จงจิต เดิตพิบูลย์มงคล (2547)	Luthans (1998)	Beck (2004)	พิบูล ฑีปะปาด (2550)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547)	พริมา สืบสุข (2548)	Warr (1987)	Warr (2007)	Lu and Shih (1997)	Chimento Institution (2006)	Gibson (1997)	Diener and Seligman (2004)	สุพัตรา เดิตฤทธิเรืองสิน (2545)	Schultz (1966)	Parker (1982)	Thomas Willard Herral (1972)
สมการโครงสร้างที่ 1: ความสุขในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน			/	/				/			/			/						
	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	/			/	/				/			/			/					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		/		/						/			/							
สมการโครงสร้างที่ 2: ความพึงพอใจใน การทำงาน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						/	/									/			/	
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน						/	/	/								/		/		

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่ิ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่ิ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 4,406 คน มาจากสถานที่ปฏิบัติงานจำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย โรงงาน Central, Siam และ Amata ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 แสดงโรงงานและจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มประชากรจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

โรงงาน	ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		รวม
	สายควบคุมสนับสนุน	สายปฏิบัติการ	
CENTRAL	63	1,179	1,242
SIAM	65	1,243	1,308
AMATA	274	1,582	1,856
รวม	402	4,004	4,406

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และ 2) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช่ตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 4,406 คน ดังนั้นต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน

สำหรับเงื่อนไขการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) Lindeman, Merenda and Gold เสนอว่า ในการตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้าง ควรใช้อัตราส่วนของหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ (ตัวแปรสังเกตได้) ควรเป็น 20 ต่อ 1 (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980, p. 63 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) และ Bentler P. M. and C.-P. Chou ได้เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) โดยกำหนดเป็นอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ ถูกประมาณค่า (ตัวแปรสังเกตได้) เป็นอัตราส่วน 5: 1 ถึง 10: 1 (Bentler P. M. & C.-P. Chou, 1987) นอกจากนี้ Kline อธิบายว่า SEM เป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ต้องมากกว่า 200 หน่วยขึ้นไป หรือ 5-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ถูกประมาณค่า และขนาด กลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของโมเดล โดยใช้วิธีการประมาณค่าของตัวแปรสังเกตได้ (Kline, 2005, pp. 111, 178) จากเงื่อนไขในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่นักสถิติแนะนำ คือ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 5-20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยใช้ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้นควรใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 75 – 300 หน่วย แต่ Kline แนะนำว่าไม่ควร ใช้กลุ่มตัวอย่างต่ำกว่า 200 หน่วย

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจาก ประชากรต่างกลุ่มกัน คือประชากรสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และประชากรสาย ปฏิบัติการ (Operator) ดังนั้น ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า จากปกติ และทั้งสอง กลุ่มควรมีขนาดเท่ากัน หรือไม่ต่างกันมากเกินไป จากการพิจารณาของผู้วิจัยถ้าใช้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างกลุ่มละ 367 คน ตามตารางยามานะก็ไม่สามารถทำได้เพราะถูกจำกัดด้วยจำนวนประชากร สายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองความเป็นไปได้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยให้มีจำนวนใกล้เคียงกับตารางยามานะ และอยู่ในเงื่อนไขของการวิเคราะห์

สมการ โครงสร้าง (SEM) ซึ่งจากการพิจารณา จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 250 คน รวมทั้งสองกลุ่มเป็น จำนวน 500 คน

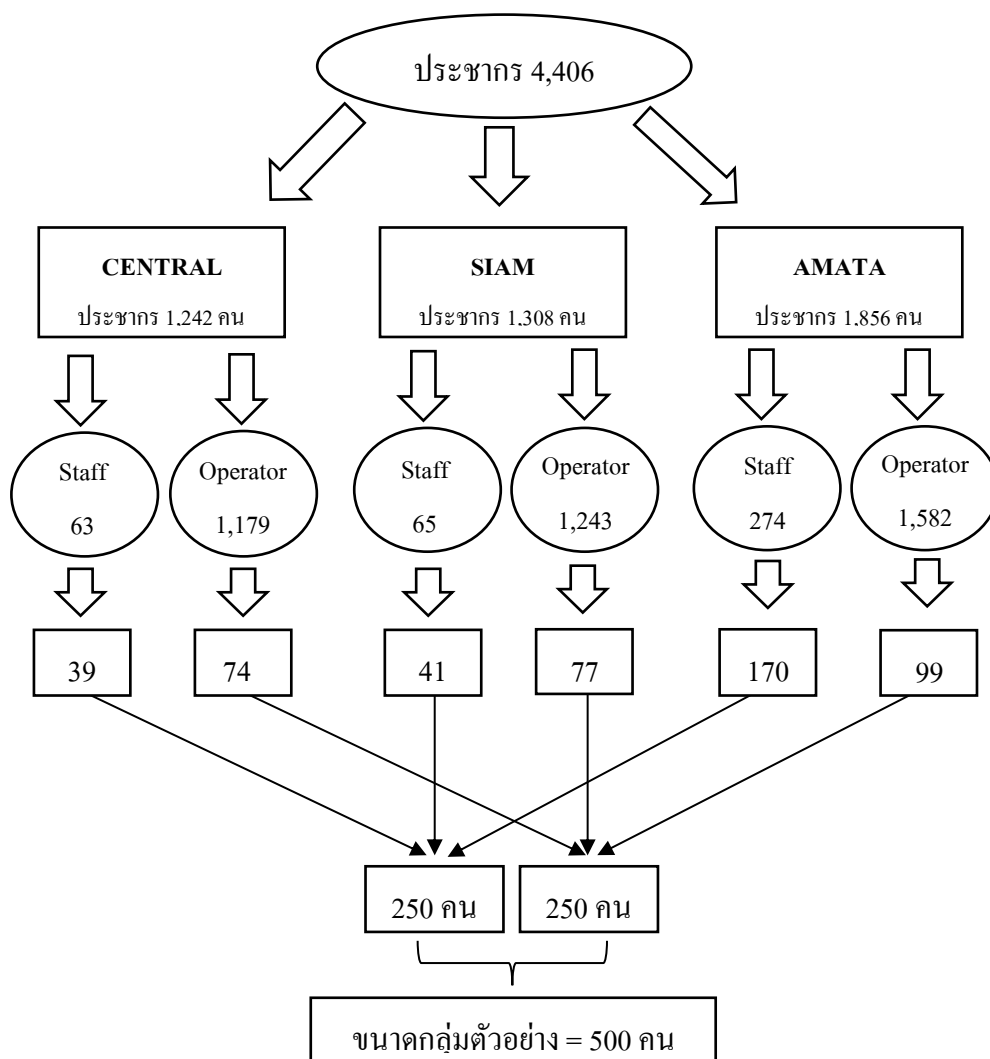
2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยเป็นการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ซึ่งใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ และกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ ในแต่ละกลุ่มต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 250 คน ดังนั้น การเลือกวิธีการสุ่ม ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีสถานที่ปฏิบัติงาน(โรงงาน) และตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหน่วยการสุ่ม เริ่มจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยกำหนดโควต้า (Stratified quota random sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากลักษณะประชากรทั้งหมดทำการแบ่งกลุ่มตามสถานที่ปฏิบัติงาน จะได้ 3 กลุ่ม คือ โรงงาน Central, Siam และ Amata ซึ่งภายในกลุ่มโรงงานจะมีลักษณะแตกต่างกัน ตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน คือ มีพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) และระหว่างกลุ่มโรงงานจะมีความคล้ายคลึงกัน คือ มีพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) เหมือนกันทั้ง 3 โรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสถานที่ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อยู่ 2 ลักษณะ คือ พนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) จากลักษณะของข้อมูลดังกล่าวเหมาะที่จะทำการแบ่งชั้นภูมิ เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการมีความคล้ายคลึงกัน และลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการก็คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ และพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ ก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการแบ่งชั้นภูมิ โดยชั้นภูมิที่ 1 คือ พนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และชั้นภูมิที่ 2 คือ พนักงานสายปฏิบัติการ (Operator)

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนขนาดประชากรในแต่ละโรงงานและตำแหน่งการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample random sampling) โดย

ใช้ตารางเลขสุ่ม ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ และพนักงานสายปฏิบัติการ มีจำนวนกลุ่มละ 250 คน เพื่อความเข้าใจผู้วิจัยได้สร้างแผนภาพในการอธิบายการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้



ภาพที่ 3-1 แสดงแบบแผนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้แบ่งกลุ่มพหุ คือ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) ซึ่งผู้วิจัยพยายามควบคุมให้ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละเท่า ๆ กัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีจำนวนกลุ่มละ 250 คน รวมทั้งหมด จำนวน 500 คน

ตารางที่ 3-2 แสดงรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำเสนอและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง

กลุ่มประชากร	จำนวน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	โรงงาน	ประชากร	ที่เสนอ
Staff			
	Central	63	39
	Siam	65	41
	Amata	274	170
	รวม	402	250
Operator			
	Central	1,179	74
	Siam	1,243	77
	Amata	1,582	99
	รวม	4,004	250

จากตารางที่ 3-2 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริงไม่สอดคล้องกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำเสนอ เพราะในบางโรงงานไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร จึงทำให้จำนวนข้อมูลไม่ครบตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาด้วยการเก็บข้อมูลเพิ่มจากโรงงานที่ให้ ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

การสร้างแบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Warr (2007) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความเพลิดเพลินในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน มาสร้างข้อคำถามเพื่อวัดความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยได้นำแบบวัดของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97, 0.93 และ 0.92 ตามลำดับ มาปรับใช้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อคำถาม ซึ่งมีตัวอย่างลักษณะข้อคำถาม ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1	2	3	4	5	6
ไม่จริง	จริงน้อย	จริงค่อนข้างน้อย	จริงค่อนข้างมาก	จริงมาก	จริงที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

- 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน
 - 1.1 ฉันทำงานเพลินจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว 1 2 3 4 5 6
 - 1.2 ฉันรู้สึกยินดี เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่างๆ 1 2 3 4 5 6
- 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน
 - 2.1 ฉันเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน 1 2 3 4 5 6
 - 2.2 ฉันทำงานด้วยความกระตือรือร้น 1 2 3 4 5 6
- 3) ความสบายใจในการทำงาน
 - 3.1 ฉันทำงานนี้ได้อย่างราบรื่น 1 2 3 4 5 6
 - 3.2 ฉันไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานนี้ 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
5.51 - 6.00	มีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด
4.51 - 5.50	มีความสุขในการทำงานระดับมาก
3.51 - 4.50	มีความสุขในการทำงานค่อนข้างมาก
2.51 - 3.50	มีความสุขในการทำงานค่อนข้างน้อย
1.51 - 2.50	มีความสุขในการทำงานระดับน้อย

1.00 - 1.50

มีความสุขในการทำงานระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Herzberg (1991) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มาสร้างข้อคำถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยได้นำแบบวัดของ วนันดา หมวดเอียด (2550) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94, 0.84, 0.83, 0.85 และ 0.78 ตามลำดับ มาปรับใช้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง เพื่อให้ครบ 6 องค์ประกอบ ตามทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ดังนั้นจึงประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อคำถาม ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1	2	3	4	5	6
ไม่จริง	จริงน้อย	จริงค่อนข้างน้อย	จริงค่อนข้างมาก	จริงมาก	จริงที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

- 1) ความสำเร็จของงาน
 - 1.1 ฉันสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 1 2 3 4 5 6
 - 1.2 ผลงานที่ฉันทำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน 1 2 3 4 5 6
- 2) การได้รับการยอมรับ
 - 2.1 ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน 1 2 3 4 5 6
 - 2.2 ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ 1 2 3 4 5 6
- 3) ลักษณะของงาน
 - 3.1 ฉันได้ทำงานที่ท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ 1 2 3 4 5 6
 - 3.2 ฉันได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 1 2 3 4 5 6
- 4) ความรับผิดชอบ

4.1	ฉันพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6
4.2	ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	2	3	4	5	6
5)	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
5.1	การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานฉันเป็นไปตาม ความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5	6
5.2	ฉันมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
6)	โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง						
6.1	ฉันได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
6.2	ฉันมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนี้	1	2	3	4	5	6

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
5.51 – 6.00	มีความพึงพอใจในงานระดับมากที่สุด
4.51 – 5.00	มีความพึงพอใจในงานระดับมาก
3.51 – 4.50	มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก
2.51 – 3.50	มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างน้อย
1.51 – 2.50	มีความพึงพอใจในงานระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความพึงพอใจในงานระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การสร้างแบบสอบถามวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Moos (1974) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มาสร้างข้อคำถามเพื่อสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน โดยได้นำแบบสอบถามของ ธวัชชัย ไชยวงศ์ (2548) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 (สัมประสิทธิ์แอลฟา) มาปรับใช้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อคำถาม ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1	2	3	4	5	6
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.1 ฉันอุทิศเวลาและแรงงานให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย
อย่างเต็มที่ 1 2 3 4 5 6

1.2 เมื่อพบปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ฉันจะเสนอแนวทาง
แก้ปัญหานั้นร่วมงาน 1 2 3 4 5 6

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1 เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะ
ให้อภัย และช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาด 1 2 3 4 5 6

2.2 หน่วยงานของฉันมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1 2 3 4 5 6

3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 1 2 3 4 5 6

3.2 ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่
เหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
5.51 – 6.00	มีสัมพันธภาพในระดับสูงที่สุด
4.51 – 5.00	มีสัมพันธภาพในระดับสูง
3.51 – 4.50	มีสัมพันธภาพค่อนข้างสูง
2.51 – 3.50	มีสัมพันธภาพค่อนข้างต่ำ
1.51 – 2.50	มีสัมพันธภาพในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	มีสัมพันธภาพในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสร้างแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Jones (1999) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มาสร้างข้อคำถามเพื่อสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยได้นำแบบสอบถามของ นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90, 0.90 และ 0.90 ตามลำดับ มาปรับใช้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อคำถาม ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1	2	3	4	5	6
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.1 สถานที่ปฏิบัติงานของฉันมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก 1 2 3 4 5 6
 - 1.2 สถานที่ปฏิบัติงานของฉันมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการทำงาน 1 2 3 4 5 6
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม
 - 2.1 หน่วยงานของฉันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 1 2 3 4 5 6
 - 2.2 แผนกงานของฉันไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก 1 2 3 4 5 6
- 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม
 - 3.1 ที่ประชุมของแผนกงานฉันมีการรับฟังและไตร่ตรองความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้ร่วมประชุม 1 2 3 4 5 6
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานในแผนกงานของฉันให้ความเคารพซึ่งกันและกัน 1 2 3 4 5 6

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
5.51 – 6.00	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีที่สุดใน
4.51 – 5.00	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมาก
3.51 – 4.50	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างดี
2.51 – 3.50	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างแย่
1.51 – 2.50	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแย่มาก
1.00– 1.50	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแย่ที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดความสุขในการทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
3. จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการสรุปองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่จะนำมาเพื่อใช้สร้างเครื่องมือในการวัดตัวแปร
4. เขียนนิยามศัพท์เฉพาะตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะของความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หรือนำข้อคำถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่ทำการวัดองค์ประกอบเดียวกันมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และแบบวัดความสุขในการทำงาน
6. สร้างข้อคำถามเพิ่มเติมทั้งหมด 37 ข้อ เพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากขึ้นใน

บางประเด็นที่ขาดหายไป โดยแบ่งเป็นแบบวัดความสุขในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ และแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 6 ข้อ

7. นำข้อคำถามทั้งหมดให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3.7 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) เพื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item objective congruence) ของข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 249) รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

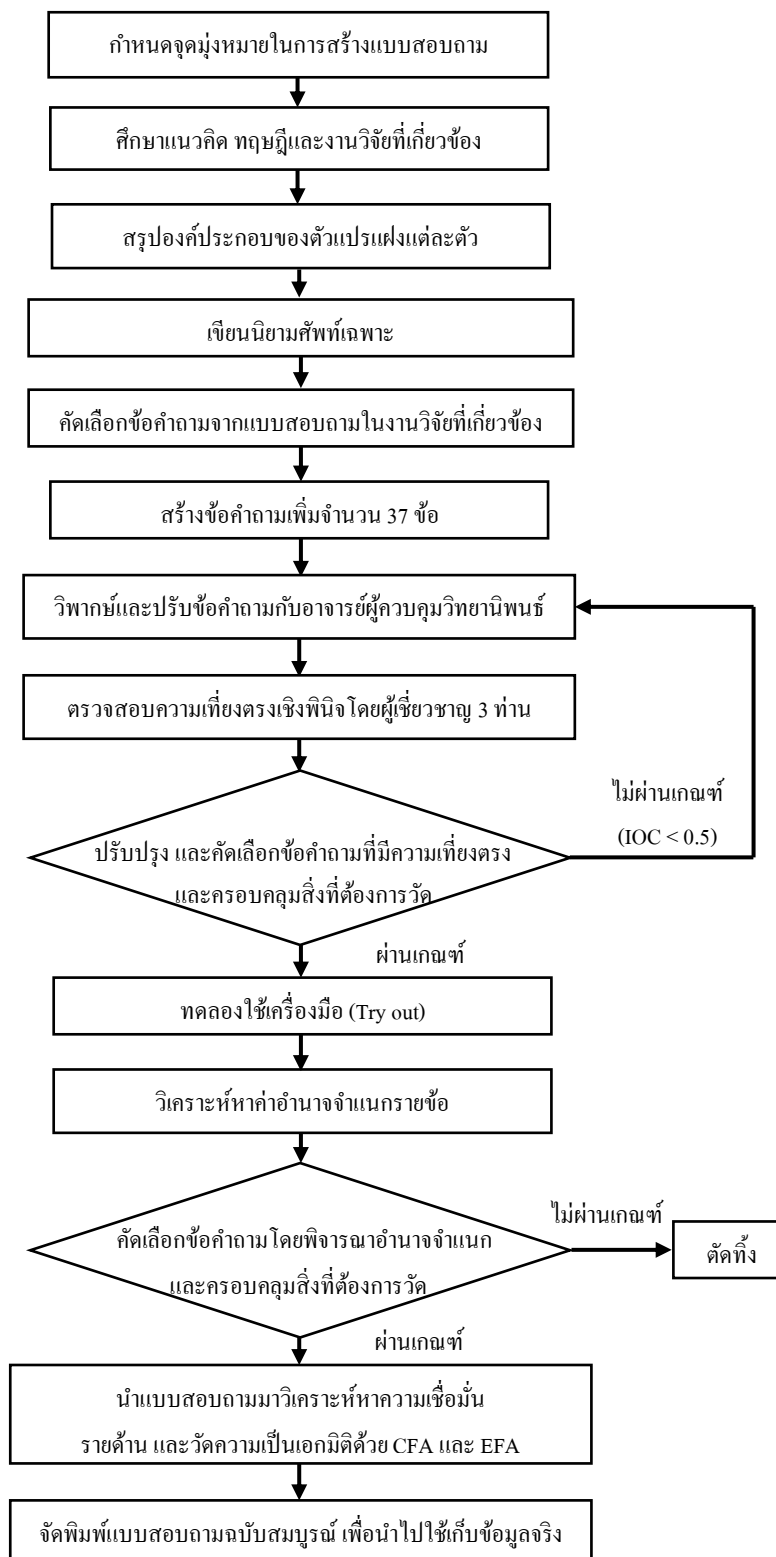
9. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3.8 ให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำ

10. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3.9 ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ได้ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ หรือค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ (Item total correlation) คัดเลือกเฉพาะค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

11. นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน (หาความเชื่อมั่นที่ตัวแปรสังเกตได้) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และวัดความเป็นเอกมิติ (Unidimensional) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

12. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นสามารถเขียนแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3-2 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

คุณภาพเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนา

1. แบบวัดความสุขในการทำงาน (Work happiness: WH) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 6 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม ในส่วนของรายละเอียดการหาคุณภาพ เครื่องมือจะนำเสนอที่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 ความเพลิดเพลินในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-3 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.586 – 0.779 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.882 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.824 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 3.846 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.698 – 0.869 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 64.098 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.539 – 0.923 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.871 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.539 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 14.90$, $df = 7$, $\chi^2/df = 2.129$, RMSEA = 0.048, CFI = 0.997 และ GFI = 0.990 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-3 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.722 – 0.822 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.886 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.356 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.804 – 0.882 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 72.599 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.738 – 0.886 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.927 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.678 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 13.88$, $df = 5$, $\chi^2/df = 2.776$, RMSEA = 0.060, CFI = 0.997 และ GFI = 0.991 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ความสบายใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-3 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.686 – 0.821 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.912 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.893 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.173 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่า

ต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.778 – 0.883 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของเฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 69.552 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.676 – 0.886 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.910 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.630 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 6.60$, $df = 6$, $\chi^2/df = 1.100$, RMSEA = 0.014, CFI = 1.000 และ GFI = 0.996 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3-3 คุณภาพของแบบวัดความสุขในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ

ข้อคำถาม	อำนาจจำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure: PI)							
1	0.640	0.756	0.598	14.159	0.357	0.643	
2	0.729	0.823	0.698	17.295	0.487	0.531	
3	0.586	0.698	0.539	12.493	0.290	0.710	
4	0.704	0.794	0.695	17.213	0.484	0.516	
5	0.779	0.869	0.923	25.931	0.852	0.148	
6	0.755	0.850	0.880	24.084	0.775	0.225	
$\alpha = 0.882$		$\lambda = 3.846$, % S ² = 64.098, KMO = 0.824	$\rho_c = 0.871$, $\rho_v = 0.539$		$\chi^2 = 14.90$, $df = 7$		RMSEA = .048, GFI = .990

ตาราง 3-3 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm: En)							
1	0.768	0.843	0.843	22.559	0.710	0.290	
2	0.796	0.865	0.799	20.896	0.638	0.362	
3	0.794	0.863	0.791	20.603	0.625	0.375	
4	0.822	0.882	0.886	24.377	0.785	0.215	
5	0.722	0.804	0.738	18.591	0.545	0.455	
6	0.785	0.852	0.876	21.612	0.767	0.233	
α =0.924		$\lambda = 4.356,$ % $S^2 = 72.599$ KMO = 0.886	$\rho_c = 0.927, \rho_v = 0.678$			$\chi^2 = 13.88, df = 5$ RMSEA = .060, GFI = .991	
ความสบายใจในการทำงาน (Comfort: Co)							
1	0.686	0.778	0.684	16.943	0.467	0.533	
2	0.704	0.793	0.676	16.511	0.457	0.543	
3	0.779	0.854	0.861	23.266	0.741	0.259	
4	0.821	0.883	0.886	24.661	0.785	0.215	
5	0.782	0.855	0.830	21.860	0.689	0.311	
6	0.756	0.836	0.799	21.049	0.638	0.362	
α =0.912		$\lambda = 4.173,$ % $S^2 = 69.552$ KMO = 0.893	$\rho_c = 0.910, \rho_v = 0.630$			$\chi^2 = 6.60, df = 6$ RMSEA = .014, GFI = .996	

2. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction: JS) แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 6 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 36 ข้อคำถาม ในส่วนของรายละเอียดการหาคุณภาพ เครื่องมือจะนำเสนอที่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.812 – 0.844 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.942 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.913 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.650 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.870 – 0.896 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถามสามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 77.508 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.818 – 0.864 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.938 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.716 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 9.88$, $df = 7$, $\chi^2/df = 1.411$, RMSEA = 0.029, CFI = 0.999 และ GFI = 0.993 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 การได้รับการยอมรับ จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.671 – 0.812 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้าน

ความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.891 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.164 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.764 – 0.882 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถามสามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 69.400 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.611 – 0.905 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.902 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.609 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 5.96$, $df = 6$, $\chi^2/df = 0.851$, RMSEA = 0.000, CFI = 1.000 และ GFI = 0.996 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ลักษณะของงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่าค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.644 – 0.823 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.912 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.894 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.183 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.744 – 0.886 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไป

จะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถามสามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 69.721 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.621 – 0.861 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value > ± 2.58) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.906 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.619 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 5.33$, df = 6, $\chi^2/df = 0.888$, RMSEA = 0.000, CFI = 1.000 และ GFI = 0.996 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์หาคูณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่าค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.603 – 0.818 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.909 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.886 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.190 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.703 – 0.891 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 69.830 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.661 – 0.882 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value > ± 2.58) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.911 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.632 (> 0.5) แสดงว่าชุดของ

ข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 23.89$, $df = 6$, $\chi^2/df = 3.982$, RMSEA = 0.077, CFI = 0.994 และ GFI = 0.984 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.525 – 0.812 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.904 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.861 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.106 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.632 – 0.884 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 68.436 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.629 – 0.930 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.905 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.617 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 9.02$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.804$, RMSEA = 0.040, CFI = 0.999 และ GFI = 0.994 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-4 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.755 – 0.868 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า

ทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.935 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.893 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.553 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.828 – 0.913 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถามสามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 75.877 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.716 – 0.906 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.930 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.691 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 8.73$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.746$, RMSEA = 0.039, CFI = 0.999 และ GFI = 0.994 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3-4 คุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ความสำเร็จของงาน (Achievement: Ac)							
1	0.826	0.882	0.843	22.764	0.710	0.290	
2	0.844	0.896	0.863	23.655	0.744	0.256	
3	0.820	0.878	0.864	23.792	0.746	0.254	
4	0.821	0.878	0.861	23.660	0.741	0.259	
5	0.812	0.870	0.818	21.773	0.669	0.331	
6	0.824	0.879	0.829	22.253	0.688	0.312	
α =0.942		$\lambda = 4.650,$ % $S^2 = 77.508$ KMO = 0.913	$\rho_c = 0.938, \rho_v = 0.716$			$\chi^2 = 9.88, df = 7$ RMSEA = .029, GFI = .993	
การได้รับการยอมรับ (Recognition: Rec)							
1	0.740	0.821	0.709	17.705	0.502	0.498	
2	0.671	0.764	0.611	14.594	0.374	0.626	
3	0.755	0.832	0.718	18.012	0.515	0.485	
4	0.812	0.882	0.905	25.519	0.819	0.181	
5	0.807	0.878	0.900	25.313	0.811	0.189	
6	0.723	0.815	0.794	20.820	0.630	0.370	
α =0.910		$\lambda = 4.164,$ % $S^2 = 69.400$ KMO = 0.891	$\rho_c = 0.902, \rho_v = 0.609$			$\chi^2 = 5.96, df = 6$ RMSEA = .000, GFI = .996	

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ลักษณะของงาน (Work itself : WI)							
1	0.756	0.837	0.819	21.563	0.671	0.329	
2	0.744	0.828	0.775	19.603	0.601	0.399	
3	0.823	0.886	0.861	23.183	0.742	0.258	
4	0.786	0.858	0.823	21.733	0.678	0.322	
5	0.644	0.744	0.621	14.482	0.385	0.615	
6	0.775	0.849	0.797	20.719	0.636	0.364	
α =0.912		$\lambda = 4.183,$ % $S^2 = 69.721$ KMO = 0.894	$\rho_c = 0.906, \rho_v = 0.619$			$\chi^2 = 5.33, df = 6$ RMSEA = .000, GFI = .996	
ความรับผิดชอบ (Responsibility: Res)							
1	0.741	0.825	0.751	19.103	0.563	0.437	
2	0.806	0.882	0.810	21.042	0.657	0.343	
3	0.818	0.891	0.882	24.084	0.777	0.223	
4	0.760	0.837	0.805	21.143	0.648	0.352	
5	0.603	0.703	0.661	15.822	0.437	0.563	
6	0.788	0.861	0.844	22.684	0.712	0.288	
α =0.909		$\lambda = 4.190,$ % $S^2 = 69.830$ KMO = 0.886	$\rho_c = 0.911, \rho_v = 0.632$			$\chi^2 = 23.89, df = 6$ RMSEA = .000, GFI = .984	

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ความก้าวหน้า (Advancement: Ad)							
1	0.753	0.842	0.785	20.183	0.617	0.383	
2	0.778	0.859	0.787	20.408	0.619	0.381	
3	0.808	0.884	0.930	25.870	0.865	0.135	
4	0.760	0.842	0.748	19.070	0.559	0.441	
5	0.812	0.878	0.805	21.160	0.648	0.352	
6	0.525	0.632	0.629	14.114	0.396	0.604	
α =0.904		$\lambda = 4.106,$ % S ² = 68.436 KMO = 0.861	$\rho_c = 0.905, \rho_v = 0.617$			$\chi^2 = 9.02, df = 5$ RMSEA = .040, GFI = .994	
โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth: PG)							
1	0.772	0.843	0.753	18.979	0.567	0.433	
2	0.755	0.828	0.716	17.670	0.512	0.488	
3	0.850	0.901	0.848	22.687	0.719	0.218	
4	0.763	0.835	0.822	21.819	0.676	0.324	
5	0.868	0.913	0.906	25.026	0.822	0.178	
6	0.851	0.902	0.897	24.558	0.805	0.195	
α =0.935		$\lambda = 4.553,$ % S ² = 75.877 KMO = 0.893	$\rho_c = 0.930, \rho_v = 0.691$			$\chi^2 = 8.73, df = 5$ RMSEA = .039, GFI = .994	

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship: IR) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 6 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม ในส่วนของรายละเอียด การหาคุณภาพเครื่องมือจะนำเสนอที่ละองค์ประกอบดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-5 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.725 – 0.806 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถาม มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.916 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้าน ความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วย วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.876 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณา ค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.239 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่า ต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.806 – 0.874 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถ อธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 70.646 และ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.691 – 0.845 ซึ่งมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.909 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.626 (> 0.5) แสดงว่าชุดของ ข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 8.15$, $df = 7$, $\chi^2/df = 1.164$, RMSEA = 0.018, CFI = 1.000 และ GFI = 0.995 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดัง ตารางที่ 3-5 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.746 – 0.806 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุก ข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.922 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้าน

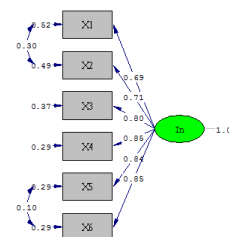
ความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.869 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.333 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.828 – 0.868 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 72.213 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.668 – 0.877 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.913 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.636 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 9.56$, $df = 4$, $\chi^2/df = 2.390$, RMSEA = 0.053, CFI = 0.998 และ GFI = 0.994 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากผลการวิเคราะห์หาคูณภาพเครื่องมื่อดังตารางที่ 3-5 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.872 – 0.925 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.971 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.919 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 5.241 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.910 – 0.948 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์

(ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 87.350 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.871 – 0.951 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.968 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.836 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 6.63$, $df = 6$, $\chi^2/df = 1.105$, RMSEA = 0.015, CFI = 1.000 และ GFI = 0.996 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3-5 คุณภาพของแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของแต่ละองค์ประกอบ

ข้อคำถาม	อำนาจจำแนก (CITC)	EFA	CFA			Measurement Model	
		Loading	λ	t-value	λ^2		δ
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement: In)							
1	0.725	0.806	0.691	16.894	0.477	0.523	
2	0.741	0.821	0.712	17.608	0.507	0.493	
3	0.737	0.821	0.796	20.625	0.634	0.366	
4	0.778	0.852	0.845	22.537	0.714	0.286	
5	0.806	0.874	0.841	22.138	0.707	0.293	
6	0.797	0.867	0.845	22.336	0.714	0.286	
$\alpha = 0.916$		$\lambda = 4.239$, % S ² = 70.646 KMO = 0.876	$\rho_c = 0.909$, $\rho_v = 0.626$			$\chi^2 = 8.15$, $df = 7$ RMSEA = .018, GFI = .995	



ตาราง 3-5 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA	CFA				Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion: PC)							
1	0.782	0.853	0.787	20.671	0.620	0.380	
2	0.790	0.862	0.668	15.631	0.447	0.553	
3	0.746	0.828	0.767	19.383	0.558	0.412	
4	0.784	0.852	0.832	22.443	0.692	0.308	
5	0.806	0.868	0.844	22.956	0.713	0.287	
6	0.761	0.834	0.877	23.983	0.768	0.232	
α =0.922		$\lambda = 4.333,$ % $S^2 = 72.213$ KMO = 0.869		$\rho_c = 0.913,$ $\rho_v = 0.636$			$\chi^2 = 9.56, df = 4$ RMSEA = .053, GFI = .994
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support: SS)							
1	0.872	0.910	0.871	24.487	0.759	0.241	
2	0.889	0.924	0.876	24.663	0.767	0.233	
3	0.906	0.935	0.916	26.664	0.839	0.161	
4	0.921	0.946	0.951	28.515	0.905	0.095	
5	0.925	0.948	0.940	27.897	0.884	0.116	
6	0.917	0.943	0.928	27.242	0.861	0.139	
α =0.971		$\lambda = 5.241,$ % $S^2 = 87.350$ KMO = 0.919		$\rho_c = 0.968,$ $\rho_v = 0.836$			$\chi^2 = 6.63, df = 6$ RMSEA = .015, GFI = .996

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment: WE) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 6 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม ในส่วนของรายละเอียดการหาคุณภาพ เครื่องมือจะนำเสนอที่ละองค์ประกอบดังนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-6 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.662 – 0.782 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถาม มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.899 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้าน ความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วย วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.846 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณา ค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.032 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่า ต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.758 – 0.866 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถ อธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 67.203 และ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.706 – 0.894 ซึ่งมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.901 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.604 (> 0.5) แสดงว่าชุดของ ข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 2.05$, $df = 5$, $\chi^2/df = 0.410$, RMSEA = 0.000, CFI = 1.000 และ GFI = 0.999 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-6 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.743 – 0.828 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมี คุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.923 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้าน

ความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.864 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.366 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.821 – 0.882 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์ (ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 72.764 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.722 – 0.859 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.915 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.644 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 4.44$, $df = 4$, $\chi^2/df = 1.110$, RMSEA = 0.015, CFI = 1.000 และ GFI = 0.997 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม จากผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

ดังตารางที่ 3-6 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.831 – 0.894 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 6 ข้อ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.957 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงคุณภาพด้านความเชื่อมั่น จากนั้นทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.918 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน (λ) พบว่าใน Component แรกมีค่าเท่ากับ 4.934 (> 1.0) ส่วน Component ที่เหลือมีค่าต่ำกว่า 1.0 แสดงว่ามีความเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ของการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ในช่วง 0.883 – 0.929 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของแฮร์

(ตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, 2006, p. 129) โดยทั้ง 6 ข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ที่เกิดขึ้น หรือสามารถอธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 82.232 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ในช่วง 0.840 – 0.938 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $> \pm 2.58$) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.955 (> 0.7) และความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.782 (> 0.5) แสดงว่าชุดของข้อคำถามมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 9.42$, $df = 6$, $\chi^2/df = 1.570$, RMSEA = 0.034, CFI = 0.999 และ GFI = 0.994 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3-6 คุณภาพของแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ

ข้อคำถาม	อำนาจจำแนก (CITC)	EFA	CFA				Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment: PE)							
1	0.680	0.778	0.729	18.109	0.532	0.468	
2	0.728	0.822	0.894	22.816	0.799	0.201	
3	0.782	0.866	0.770	19.327	0.593	0.407	
4	0.777	0.861	0.763	19.096	0.582	0.418	
5	0.662	0.758	0.706	15.927	0.498	0.502	
6	0.753	0.827	0.787	18.592	0.619	0.381	
$\alpha = 0.899$		$\lambda = 4.032$, % S ² = 67.203 KMO = 0.846	$\rho_c = 0.901$, $\rho_v = 0.604$		$\chi^2 = 2.05$, $df = 5$ RMSEA = .000, GFI = .999		

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	อำนาจ จำแนก (CITC)	EFA		CFA			Measurement Model
		Loading	λ	t-value	λ^2	δ	
สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment: SE)							
1	0.792	0.863	0.789	20.058	0.623	0.377	
2	0.759	0.838	0.755	19.070	0.571	0.429	
3	0.743	0.821	0.722	17.896	0.521	0.479	
4	0.828	0.882	0.822	21.366	0.676	0.324	
5	0.788	0.857	0.858	22.813	0.736	0.264	
6	0.786	0.855	0.859	23.060	0.737	0.263	
α =0.923		$\lambda = 4.366,$ % S ² = 72.764 KMO = 0.864	$\rho_c = 0.915, \rho_v = 0.644$			$\chi^2 = 4.44, df = 4$ RMSEA = .015, GFI = .997	
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment: CE)							
1	0.857	0.902	0.859	23.904	0.739	0.261	
2	0.845	0.893	0.840	23.037	0.705	0.295	
3	0.894	0.929	0.938	27.617	0.880	0.120	
4	0.884	0.922	0.915	26.530	0.837	0.163	
5	0.871	0.912	0.906	25.760	0.821	0.179	
6	0.831	0.883	0.841	23.019	0.708	0.292	
α =0.957		$\lambda = 4.934,$ % S ² = 82.232 KMO = 0.918	$\rho_c = 0.955, \rho_v = 0.782$			$\chi^2 = 9.42, df = 6$ RMSEA = .034, GFI = .994	

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารบริษัท ชุมิโตโม อิเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้บริหารบริษัท ชุมิโตโม อิเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
5. จัดการข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน เรียงตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยขั้นตอนแรกทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นรวมไปถึงเงื่อนไขการใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสุขในการทำงาน ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสุขในการทำงาน โดยแบ่งเป็นสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสายปฏิบัติการ ซึ่งมีรายละเอียดลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น (Examination of data)
 - 1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ เมื่อพบว่าข้อมูลขาดหายผู้วิจัยจะดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยการใส่ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ ลงไปแทนที่ข้อมูลที่ขาดหาย (Replace with mean) (ภาคผนวก)
 - 1.2 การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Assessing normality) เป็นการตรวจสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติพารามตริกซึ่งกำหนดให้ข้อมูลต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งสามารถ

ตรวจสอบได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูล ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยโปรแกรมทางสถิติ (ภาคผนวก)

1.3 การตรวจภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอย ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป สามารถตรวจสอบได้ด้วยโปรแกรมทางสถิติโดยทำการตรวจสอบตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยไม่ให้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 แสดงว่าข้อมูลอาจเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง และตรวจสอบด้วยค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นสถิติที่สามารถใช้ในการพิจารณาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (ภาคผนวก)

1.4 การตรวจสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในแต่ละตัวแปรแฝง เป็นการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในตัวแปรสังเกตได้ตัวเดียวกัน และดูความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามข้ามกลุ่มตัวแปร เป็นสารสนเทศช่วยในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของข้อมูลในแต่ละตัวแปร โดยมีข้อพิจารณาคือข้อคำถามในกลุ่มตัวแปรเดียวกัน ควรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าข้อคำถามข้ามกลุ่มตัวแปร และไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (มากกว่า 0.8) เพราะจะเป็นการวัดสิ่งเดียวกัน ทำให้การวัดไม่ครอบคลุมทั้งตัวแปร (ภาคผนวก)

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกจะเป็นการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดซึ่งนำเสนอไว้ในบทที่ 3 และส่วนที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสุขในการทำงาน และค่าพารามิเตอร์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดความสุขในการทำงาน

1.1 พิจารณาความเที่ยงตรงหรือความสามารถของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าตั้งแต่ ± 0.3 ขึ้นไป (Hair, 2006, p. 129) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ค่าไอเกน (Eigenvalue: λ ควรมีค่ามากกว่า 1) และร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้ (Percentage of trace) ซึ่งควรอธิบายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะพิจารณา

น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และความสอดคล้องโมเดลซึ่งเกณฑ์การประเมินจะใช้เกณฑ์เดียวกับการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสุขในการทำงาน ซึ่งจะอธิบายในรายละเอียดต่อไป

1.2 พิจารณาความเชื่อมั่นหรือความคงเส้นคงวาของโมเดลการวัดจากค่าต่อไปนี้ คือ

1) ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (Construct reliability: ρ_c) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความคงที่ภายใน (Internal consistency) ของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงจะเกิดจากการที่ชุดของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีส่วนร่วมในการวัดตัวแปรแฝง การที่ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นมีความสัมพันธ์กันสูงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดกำลังวัดตัวแปรแฝงเดียวกัน (Measuring the same latent construct: Unidimensionality) และถ้าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงลดลง แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ชุดนั้นไม่คงเส้นคงวา (Less consistent) และอาจเป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ดี (Poor indicator) ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ เกณฑ์ที่ยอมรับโดยทั่วไปควรมากกว่า 0.70 (Hair & Other, 2005, p. 710)

2) ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted: ρ_v) เป็นวิธีการประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอีกวิธีหนึ่ง เป็นการวัดว่าความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงในภาพรวมร้อยละเท่าใด ซึ่งการที่ค่าของความแปรปรวนที่สกัดได้มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงที่ต้องการวัด เกณฑ์ที่ยอมรับโดยทั่วไปควรมากกว่า 0.50 (Hair & Other, 2005, p. 709)

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสุขในการทำงาน และค่าพารามิเตอร์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางกรณีตัวแปรแฝง มีสิ่งสมควรพิจารณาดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1989, pp. 23-28, Long, 1983, pp. 61-64, Bollen, 1989, pp. 256-281, 335-338 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, หน้า 44-47)

2.1 การตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยพิจารณาจากค่าประมาณพารามิเตอร์ทุกตัว ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t > 1.96$) นอกจากนี้ ยังต้องมีขนาด และเครื่องหมายตรงตามข้อมูลจำเพาะที่ระบุไว้ในสมมติฐานการวิจัย ซึ่งถ้าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่และโมเดลการวิจัยยังใช้ไม่ได้

2.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple correlation and coefficients of determination) ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1 และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรงหรือกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษาในโมเดลสมการ โครงสร้างนั้นเป็นสาเหตุสำคัญของตัวแปรตามที่ศึกษา

2.3 ค่าสถิติวัดความกลมกลืน (Goodness of fit measures) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลในภาพรวม ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนในภาพรวมว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้หรือไม่ ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนที่สำคัญแบ่งออกได้เป็น 6 ตัวดังต่อไปนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistic) เป็นค่าสถิติที่ทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่ประมาณค่าจากโมเดลสมมติฐานหรือไม่ ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมทั้งสองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าโมเดลสมมติฐานมีกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่าสถิติไค-สแควร์ ได้รับผลกระทบได้ง่ายจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ทำให้ค่าไค-สแควร์ มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้ง่ายจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างและข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate normality) (Joreskog & Sorborm, 1996, pp. 121-122) การพิจารณาค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญ จึงไม่ได้หมายความว่าโมเดลที่ทดสอบได้ไม่มีความกลมกลืนเสมอไป ดังนั้นจึงอาจแก้ไขได้โดยการพิจารณาค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาโดยทั่วไปดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 (Hair & Other, 2005, p. 668) จึงจะกล่าวได้ว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และค่า 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2549, หน้า 214)

3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และค่า 1 ค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนี AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2549, หน้า 214)

4) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ RMR (Root mean squared residuals) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ โมเดลสอง โมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นกรเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี RMR เป็นตัวบอกขนาดของ เศษที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของ โมเดลสอง โมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized RMR) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537, หน้า 46) ค่าดัชนี RMR ที่บ่งบอกถึง ความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สูงควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

5) ดัชนี SRMR (Standard root mean squared residual) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าที่เหลือ ที่อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน โดยจะแปรค่าอยู่ในช่วง 0-1 ค่าดัชนี SRMR ที่บ่งบอกถึง ความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สูงควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 (สุกมาส อังศุโชติ, 2552, หน้า 25)

6) ดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการแปรปรวน RMSEA (Root mean square error of approximation) เป็นดัชนีที่บ่งถึงความไม่กลมกลืนระหว่าง โมเดลที่ สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่าดัชนี RMSEA ที่บ่งบอกถึง ความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สูงควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 อ้างถึงใน สุกมาส อังศุโชติ, 2552, หน้า 23)

7) ดัชนี CFI (Comparative fit index) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Purposed model) ว่ามีความกลมกลืนสูงกว่า โมเดลอิสระ (Null model) มากน้อยเพียงใด ค่าดัชนี CFI ที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สูงควรมีค่ามากกว่า 0.92 (Hair & Other, 2005, p. 672)

8) ดัชนีวัดความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง CN (Critical N) การพัฒนาค่า CN ขึ้น เป็นไปเพื่อการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอที่จะทำให้โมเดลมีความกลมกลืน ค่า CN ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 200 และน้อยกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 อ้างถึงใน สุกมาส อังศุโชติ, 2552, หน้า 24)

2.4 เมื่อตรวจสอบระดับความกลมกลืนของ โมเดลแล้ว ไม่สอดคล้องกลมกลืน ผู้วิจัย จะทำการปรับแต่งโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices: MI)

และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์มาตรฐาน (Standardized expected parameter change: SEPC) ของเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta-delta: TD) เมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta-epsilon: TE) เมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายในและภายนอก (Theta-delta-epsilon: TH) และเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรแฝงภายใน (Psi: PS) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎี จึงทำการปรับเฉพาะเมทริกซ์ของความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ โดยดัชนี MI จะทำให้ทราบว่าหากเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่าไค-สแควร์จะลดลงเท่ากับค่า MI ส่วนค่า SEPC จะทำให้ทราบขนาดและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปรับครั้งละ 1 พารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่ โดยพิจารณาทั้งค่า MI และ SEPC ร่วมกัน ซึ่งดัชนีทั้งสองควรมีค่าสูงทั้งสองค่าถึงจะควรปรับให้มีความสัมพันธ์กัน

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi-group analysis) และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ควรพิจารณา โดยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1. แบ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) และสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff)

3.2. ตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มมีรูปแบบของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นแบบเดียวกัน โดยยังไม่บังคับค่าพารามิเตอร์ให้เท่ากัน การวิเคราะห์ขั้นนี้จะพิจารณาค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square goodness of fit index) โดยค่าสถิติไค-สแควร์ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่า $p\text{-value} > .05$ ซึ่งจะแสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐาน นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาดัชนีอื่นๆประกอบการพิจารณาในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เช่น RMR, SRMR, RMSEA, CFI, GFI และ CN ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาสรุปไว้ในตารางที่ 3-7

3.3. เมื่อผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 3.2 พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้นตอนต่อไปก็จะทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (LX) ซึ่งขั้นตอนในการทดสอบจะทำการปรับเส้นพารามิเตอร์ที่ต้องการทดสอบให้ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แล้วดูค่าไค-สแควร์ที่เปลี่ยนไป ถ้าผลต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ไม่มี

นัยสำคัญ แสดงว่าพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการทดสอบ ดังนี้

1) วิธีการหาผลต่างของค่าไอ-สแควร์ จะเป็นการนำค่าไอ-สแควร์ของโมเดลตั้งต้น ลบด้วยโมเดลของเส้นพารามิเตอร์ที่นำมาทดสอบ ถ้าพบว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยนก็จะทำการทดสอบต่อไปโดยนำค่าไอ-สแควร์ของโมเดลพารามิเตอร์เส้นล่าสุดที่ทำการทดสอบแล้วไม่แปรเปลี่ยนลบด้วยเส้นพารามิเตอร์ที่นำมาทดสอบเส้นใหม่ เช่น ต้องการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน LX(1,1) ก็ปรับให้ค่า Loading ของ LX(1,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากนั้นดูไอ-สแควร์ที่เปลี่ยนไปโดยนำไอ-สแควร์ของ Model form ลบด้วยไอ-สแควร์ LX(1,1) ที่ปรับให้ค่า loading ของ LX(1,1) ไม่แปรเปลี่ยน ถ้าผลต่างไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยน จากนั้นทำการทดสอบต่อไปโดยนำค่าไอ-สแควร์ของ LX(1,1) ที่ปรับให้ค่า Loading ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเป็นตัวตั้งลบด้วยพารามิเตอร์เส้นใหม่ที่จะนำมาทดสอบ ทำแบบนี้ไปเรื่อย ๆ จนจบกระบวนการ แต่ถ้าพบว่าพารามิเตอร์เส้นใหม่ที่จะนำมาทดสอบมีการแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ก็จะทำการปลดให้เส้นนั้นเป็นอิสระ คือไม่บังคับให้ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

2) วิธีนำเข้าพารามิเตอร์เพื่อทดสอบ จะเริ่มทำการทดสอบทีละเส้น ใช้หลักการที่ว่า ผลต่างระหว่างค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุดจะถูกนำไปทดสอบก่อน (ผลต่างระหว่างน้ำหนักองค์ประกอบ เช่น การนำค่า Factor loading ที่เป็นค่า Estimates ของ LX (2,1) จากกลุ่ม Staff ลบด้วย LX (2,1) จากกลุ่ม Operator ก็จะได้ผลต่าง 1 คู่ หาผลต่างของพารามิเตอร์ LX จนครบทุกเส้นแล้วนำมาเทียบกัน เรียงลำดับผลต่างจากน้อยไปหามาก) ลักษณะการทดสอบพารามิเตอร์จะซ้อนกันเป็นระดับลดหลั่น เช่น ผลการทดสอบ LX(1,1) พบว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยน การทดสอบลำดับต่อไปจะเป็น LX(1,1)LX(4,1) ถ้าพบว่าไม่แปรเปลี่ยน ต่อไปก็จะทดสอบ LX(1,1)LX(4,1) LX(2,1) แต่ถ้าพบว่าโมเดลแปรเปลี่ยน ก็จะนำพารามิเตอร์เส้นล่าสุดออกและนำตัวใหม่มาทดสอบ เช่น ผลการทดสอบพบว่า LX(1,1)LX(4,1)LX(2,1) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ก็จะนำ LX(2,1) ออกแล้วใส่พารามิเตอร์ตัวใหม่เข้าไป ทำแบบนี้ไปเรื่อย ๆ จนจบกระบวนการทดสอบ ซึ่งลำดับในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของทั้ง 8 เมทริกซ์ เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 240)

สมมติฐาน 1) H_0 (Form)

สมมติฐาน 2) H_0 (Λx)

สมมติฐาน 3) H_0 ($\Lambda x \Lambda y$)

สมมติฐาน 4) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta)$

สมมติฐาน 5) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \varepsilon)$

สมมติฐาน 6) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \varepsilon \beta)$

สมมติฐาน 7) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \varepsilon \beta \Gamma)$

สมมติฐาน 8) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \varepsilon \beta \Gamma \Phi)$

สมมติฐาน 9) $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \varepsilon \beta \Gamma \Phi \Psi)$

จากสถิติหรือดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 3-7

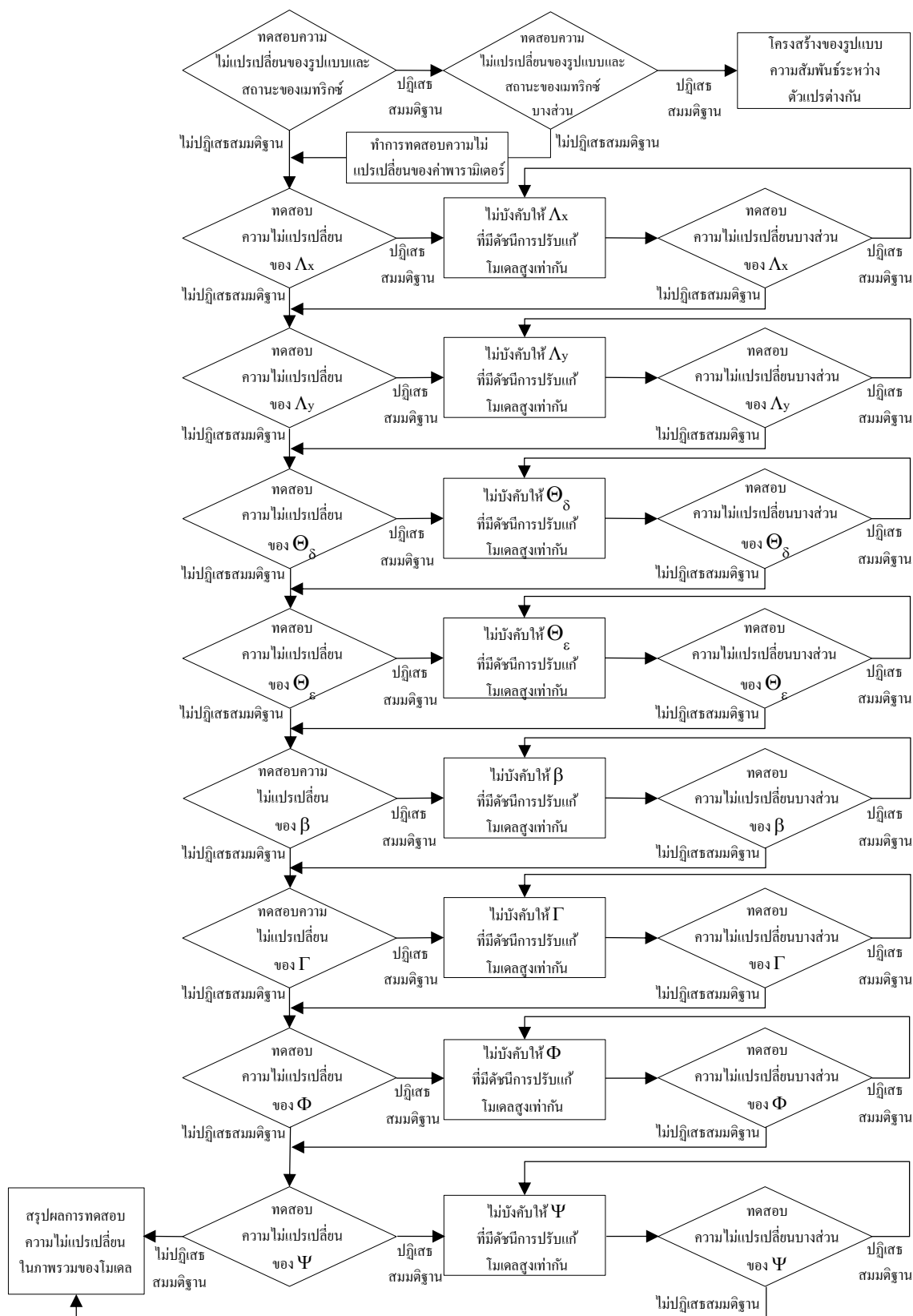
ตารางที่ 3-7 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา (Schermelel-Engel, Moosbrugger, & Muller, 2003 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 249)

ดัชนี	สอดคล้องระดับดี	สอดคล้องระดับพอรับได้
ความสอดคล้อง	(Good Fit)	(Acceptable Fit)
Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 < GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 < AGFI \leq 0.90$
CN	> 200	> 200

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางนั้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐาน หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องทำการปรับโมเดล โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (Model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับ

ค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi-group analysis) แสดงได้ดังภาพที่ 3-3



ภาพที่ 3-3 ขั้นตอนตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุข
ในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ และส่วนที่ 2 เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. วิเคราะห์หาความตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2547, หน้า 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2547, หน้า 165-166)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	x	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	y	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y ที่ไม่รวม x
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2547, หน้า 220)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	Σ	แทน	ผลรวมทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) กรณีคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิตสำหรับข้อมูลที่ไม่แจกแจงความถี่ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 128)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กรณีรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2554, หน้า 62)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	x	แทน	ค่าของข้อมูลแต่ละตัว
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์คุณภาพของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

2.1 ดัชนีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability/ Composite reliability)

(Hair & Other, 2005, p. 710)

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

เมื่อ	std.loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
	$\sum \varepsilon_j$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของแต่ละตัวแปร สังเกตได้

2.2 ดัชนีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (Hair & Other, 2005, p.

709)

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum (\text{std. loading})^2}{n}$$

เมื่อ	std.loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
	$\sum \varepsilon_j$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของแต่ละตัวแปร สังเกตได้

3. วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Simple correlation) (สมบัติ

ท้ายเรื่อกำ, 2553, หน้า 116)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของตัวแปรชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของตัวแปรชุด Y
	X^2	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร X
	Y^2	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร Y
	n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.2 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการความเป็นไปได้สูงสุด

(Maximum likelihood: ML) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49)

$$F = \log|\Sigma| + \text{tr}(s\Sigma^{-1}) - \log|s| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความสอดคล้อง
	S	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง
	Σ	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากค่าประมาณพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้าง (NX + NY)
	tr	แทน	ผลรวมสมาชิกในแนวทแยงของเมตริกซ์

3.3 ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า

$$\chi^2 = (n-1) F[s, \Sigma(\theta)] ; \quad df = \left[\frac{k(k+1)}{2} \right] - t$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	F[s, $\Sigma(\theta)$]	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดล จากพารามิเตอร์ θ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้
	df	แทน	องศาอิสระ (Degrees of freedom)
	t	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ

3.4 ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square ratio) (Hair & Other, 2005, p. 668)

$$\text{ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์} = \frac{\chi^2}{df}$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2)
	df	แทน	องศาอิสระ

3.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 56)

$$GFI = 1 - \frac{F[s, \Sigma(\hat{\theta})]}{F[s, \Sigma(0)]}$$

เมื่อ	F[s, $\Sigma(\hat{\theta})$]	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดล จากพารามิเตอร์ θ
	F[s, $\Sigma(0)$]	แทน	ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.6 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) (Schumacker & Lomax, 2010 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556, หน้า 11)

$$AGFI = 1 - \frac{df_{null}}{df_{model}} (1 - GFI)$$

เมื่อ GFI แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนกับรูปแบบเชิงทฤษฎี
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

df แทน องศาอิสระ (Degrees of freedom)

3.7 ดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean error of approximation: RMSEA) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, หน้า 48)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{F_o}{d}}$$

$$F_o = \text{Max}\{F - (d/n), 0\}$$

เมื่อ F_o แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความเหมาะสมของโมเดลพารามิเตอร์

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

d แทน ค่าองศาอิสระ

3.8 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (Root mean squared residuals: RMR) (Bollen, 1989, p. 257)

$$RMR = \sqrt{2 \sum_{i=1}^q \sum_{j=1}^i \frac{(S_{ij} - \hat{\sigma}_{ij})^2}{q(q+1)}}$$

3.9 คำนวณวัดความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) (Joreskog & Sorbom, 1993, p. 126)

$$CN = \frac{\chi_{1-\alpha}^2}{F} + 1$$

3.10 คำนวณ CFI (Comparative fit index) (Schumacker & Lomax, 2010 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556, หน้า 11)

$$CFI = 1 - \frac{\chi_{\text{model}}^2 - df_{\text{model}}}{\chi_{\text{null}}^2 - df_{\text{null}}}$$

4. วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 240-243) โดยทดสอบทั้งความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเต็มรูป (Fully invariance model) และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลบางส่วน (Partial invariance) ในกรณีที่เกิดความไม่เท่ากันของค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าในบางเมทริกซ์ สำหรับการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเต็มรูป (Fully invariance model) นั้นมีรายละเอียดของการตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

สมมติฐาน 1) H_0 (Form)

สมมติฐาน 2) H_0 (Λx)

สมมติฐาน 3) H_0 ($\Lambda x \Lambda y$)

สมมติฐาน 4) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta$)

สมมติฐาน 5) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon$)

สมมติฐาน 6) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta$)

สมมติฐาน 7) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma$)

สมมติฐาน 8) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi$)

สมมติฐาน 9) H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi \Psi$)

วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยพิจารณาจากค่า χ^2 และ df ที่เพิ่มขึ้นจากการบังคับค่าพารามิเตอร์ให้เท่ากันในแต่ละสมมติฐานว่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ หากค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าค่าพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรที่ทำการทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Invariance model) ของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator)

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
สปส.	แทน	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที (t-value)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
χ^2	แทน	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคสแควร์

χ^2 / df	แทน	ไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi - square)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of determination)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
PGFI	แทน	ดัชนีความประหยัดของโมเดล (The parsimonious goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ
CFI	แทน	ดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (Comparative fit index)
Λ_x	แทน	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก
Λ_y	แทน	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน
Γ	แทน	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปสู่ตัวแปรแฝงภายใน
β	แทน	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปสู่ตัวแปรแฝงภายใน
Φ	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก
Ψ	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายใน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

WH	แทน	ความสุขในการทำงาน (Work happiness)
JS	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)
IR	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)

WE แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

PI	แทน	ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure)
En	แทน	ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm)
Co	แทน	ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)
Ac	แทน	ความสำเร็จของงาน (Achievement)
Rec	แทน	การได้รับการยอมรับ (Recognition)
WI	แทน	ลักษณะของงาน (Work itself)
Res	แทน	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
Ad	แทน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)
PG	แทน	โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth)
In	แทน	การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement)
PC	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion)
SS	แทน	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support)
PE	แทน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)
SE	แทน	สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)
CE	แทน	สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment)

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไซริง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การพิจารณาในส่วนนี้จะเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเริ่มจากตัวแปรสังเกตได้ของความพึงพอใจในการทำงาน 6 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ของความสุขในการทำงาน 3 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4-1 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสุขในการทำงาน

		IR			WE			JS					WH			
		In	Pc	SS	PE	SE	CE	AC	Rec	WI	Res	Ad	PG	PI	En	Co
	In	1.000														
IR	Pc	0.841	1.000													
	SS	0.675	0.704	1.000												
	PE	0.619	0.589	0.476	1.000											
WE	SE	0.634	0.743	0.705	0.535	1.000										
	CE	0.723	0.740	0.783	0.581	0.784	1.000									
	AC	0.675	0.586	0.381	0.488	0.372	0.469	1.000								
JS	Rec	0.669	0.584	0.449	0.512	0.470	0.532	0.741	1.000							
	WI	0.706	0.594	0.524	0.511	0.488	0.584	0.724	0.749	1.000						
	Res	0.773	0.659	0.537	0.576	0.492	0.595	0.775	0.746	0.795	1.000					
	Ad	0.558	0.530	0.652	0.461	0.604	0.644	0.396	0.568	0.603	0.557	1.000				
	PG	0.539	0.498	0.595	0.481	0.574	0.641	0.386	0.556	0.555	0.519	0.799	1.000			
WH	PI	0.646	0.534	0.537	0.502	0.466	0.556	0.567	0.586	0.688	0.660	0.533	0.518	1.000		
	En	0.660	0.538	0.428	0.481	0.420	0.508	0.719	0.664	0.740	0.725	0.440	0.440	0.773	1.000	
	Co	0.579	0.490	0.479	0.440	0.451	0.490	0.603	0.589	0.654	0.632	0.429	0.426	0.657	0.657	1.000
ME		4.229	4.239	3.846	4.180	3.809	3.963	4.418	3.911	4.054	4.366	3.659	3.540	4.035	4.368	3.822
SD		0.894	1.008	1.228	0.989	1.122	1.077	0.896	0.878	0.914	0.866	1.098	1.058	0.884	0.874	0.932
SE		0.040	0.045	0.055	0.044	0.050	0.048	0.040	0.039	0.041	0.039	0.049	0.047	0.040	0.039	0.042

** ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-1 ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปร PI, En และ Co เป็นองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงาน (WH), ตัวแปร AC, Rec, WI, Res, Ad และ PG เป็นองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในการทำงาน (JS), ตัวแปร In, PC และ SS เป็นองค์ประกอบของสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล (IR) และตัวแปร PE, SE และ CE เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (WE) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.372 - 0.841 ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

เมื่อพิจารณาที่ละองค์ประกอบพบว่า ความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.657 – 0.733 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.076), ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.386 – 0.799 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.413), สัมพันธภาพระหว่าง บุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.675 – 0.841 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.166) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.535 – 0.784 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.249) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอันดับความสัมพันธ์พบว่า คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC) กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน (In) ($r_{xy} = 0.841$) รองลงมา คือ โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad) ($r_{xy} = 0.799$), ความรับผิดชอบ (Res) กับลักษณะของงาน WI ($r_{xy} = 0.795$) และความรับผิดชอบ (Res) กับ ความสำเร็จของงาน (AC) ($r_{xy} = 0.775$) ส่วนคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE) กับความสำเร็จของงาน (AC) ($r_{xy} = 0.372$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) กับความสำเร็จของงาน (AC) ($r_{xy} = 0.381$), สภาพแวดล้อม ทางสังคม (SE) กับความกระตือรือร้นในการทำงาน (En) ($r_{xy} = 0.420$) และความสบายใจใน การทำงาน (Co) กับ โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG) ($r_{xy} = 0.426$)

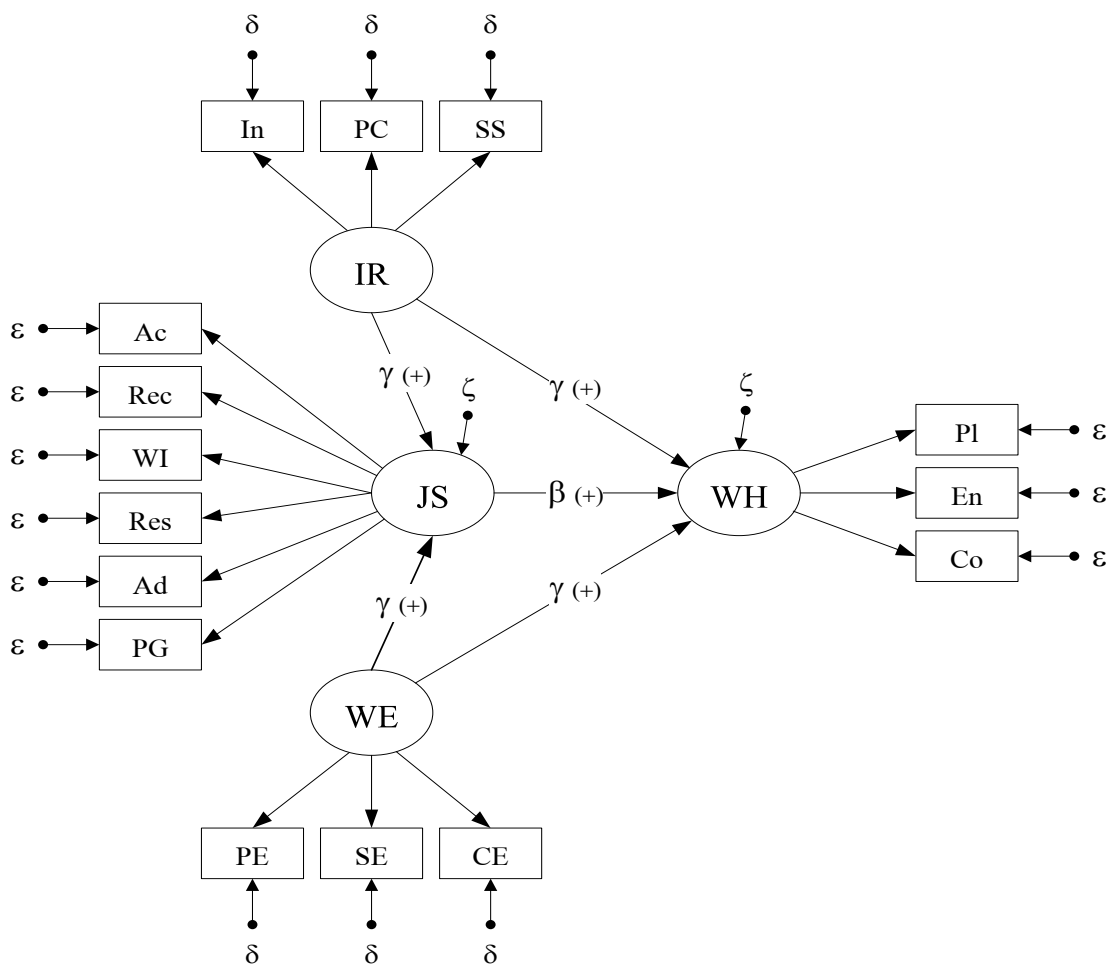
จากความสัมพันธ์ดังกล่าวถือว่าเป็นความความสัมพันธ์ที่มีความสมเหตุสมผล กล่าวคือ คู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงจะอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนคู่ตัวแปรที่มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำจะอยู่นอกองค์ประกอบ หรือเป็นความสัมพันธ์ข้ามองค์ประกอบ แต่ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใน โมเดลความสุขในการทำงานถือว่ามีความสัมพันธ์กัน ก่อนข้างสูง เหมาะที่จะนำไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) ในลำดับต่อไป

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความล้มพันธ์ เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รุ่ง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล ขั้นแรกจะทำตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ซึ่งค่าสถิติที่นำมาตรวจสอบความกลมกลืน คือ 1) ค่าสถิติ Chi-square, Chi-square/df, 2) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR), 3) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือมาตรฐาน (SRMR), 4) รากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA), 5) ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดล (CFI), 6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI), 7) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และ 8) ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN) ถ้าพบว่าโมเดลมีความกลมกลืน ขั้นต่อไปจะทำการตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ แต่ถ้าโมเดลไม่มีความกลมกลืนก็จะทำการปรับโมเดล ดังรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 โมเดลสมมติฐาน และทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลาย ๆ แนวคิดมาสังเคราะห์ในรูปของตารางเพื่อดูว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีตัวแปรใดบ้าง แล้วเลือกตัวแปรที่มีหลักฐานเพียงพอที่อ้างอิงว่าตัวแปรนั้น ๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งดูทิศทางในการส่งอิทธิพล จากนั้นนำมาเขียนเป็น โมเดล สมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 4-1

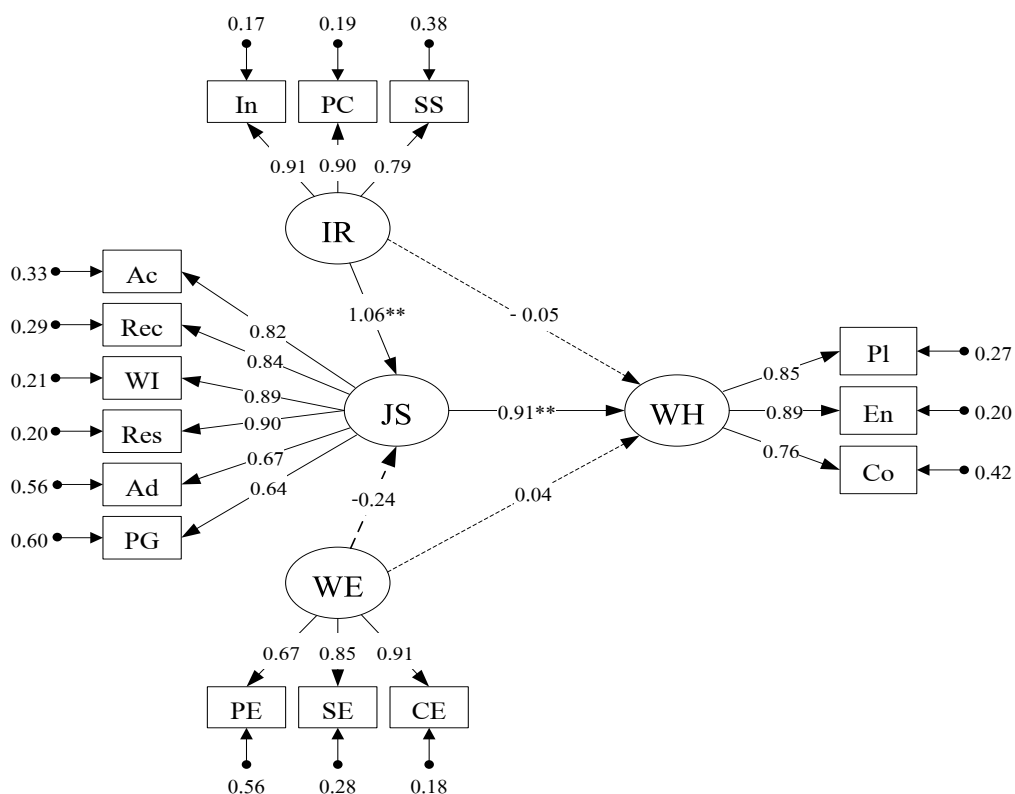


ภาพที่ 4-1 โมเดลสมมติฐานและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากภาพที่ 4-1 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลยังส่งอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน

การพิจารณาในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐาน พร้อมทั้งขนาด และทิศทางของอิทธิพลทุกเส้นทางว่าเป็นไปตามโมเดลสมมติฐานหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 4-2 และตารางที่ 4-2



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

ภาพที่ 4-2 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4-2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน

ดัชนี	สอดคล้องระดับดี (Good Fit)	สอดคล้องระดับพอรับได้ (Acceptable Fit)	ค่าดัชนี ของโมเดล	สรุปผล
ความสอดคล้อง				
Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.000	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2.00$	$2.00 < \chi^2/df \leq 3.00$	15.811	ไม่ผ่าน
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.087	ไม่ผ่าน
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.080	ไม่ผ่าน
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.172	ไม่ผ่าน
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$	0.949	ไม่ผ่าน
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 < GFI \leq 0.95$	0.738	ไม่ผ่าน
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 < AGFI \leq 0.90$	0.626	ไม่ผ่าน
CN	> 200	> 200	58.205	ไม่ผ่าน

จากตารางที่ 4-2 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามดัชนี ความสอดคล้องซึ่งแบ่งดัชนีเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็น การทดสอบ Overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ Overall fit พบว่าค่า Chi-square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 1328.110 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 และ ค่า Chi-square/df เท่ากับ 15.811 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และเมื่อพิจารณา ความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.087, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.080 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของ การประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.172 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.949 ซึ่ง ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit indices พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.738, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.626 และ CN มีค่าเท่ากับ 58.205 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

จากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมยังไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา เมื่อตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ พบว่าค่าพารามิเตอร์จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งไปยัง ความพึงพอใจในการทำงานมีทิศทางเป็นลบ และไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ นอกจากนี้ค่าพารามิเตอร์ จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งไปยังความสุขในการทำงานก็ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐานของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างละเอียด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวสังเกตได้ ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก หรือความสัมพันธ์ข้ามตัวแปรสูงกว่าความสัมพันธ์ภายในตัวแปรเดียวกันจึงเกิดปัญหาการอธิบาย ซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้มีหลักฐานที่เพียงพอต่อการสรุปความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร ผู้วิจัยจึง ประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เพื่อตรวจสอบปัจจัยร่วมของตัวแปรสังเกต ได้ทั้ง 6 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์เป็น ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าสถิติในการตรวจสอบปัจจัยร่วมของ 6 ตัวแปร

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.397	73.286	73.286
2	0.585	9.751	83.038
3	0.395	6.587	89.625
4	0.300	5.004	94.629
5	0.194	3.229	97.857
6	0.129	2.143	100.000

KMO หรือ MSA = 0.870, %S² = 73.286

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า KMO มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (> 0.5) แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่า Eigen value พบว่าองค์ประกอบมี Eigen value มากกว่า 1 อยู่ 1 องค์ประกอบ (Eigen value = 4.397) แสดงว่าชุดตัวแปร (ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร) มีองค์ประกอบร่วมกัน 1 องค์ประกอบ และองค์ประกอบที่สกัดได้อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้น (%S²) ได้ร้อยละ 73.286 หรือชุดตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้อธิบายประเด็นที่ศึกษาได้ร้อยละ 73.286

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วมกัน 1 องค์ประกอบ ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันความแม่นยำของโมเดลการวัดที่ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปรข้างต้นตามที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) มาแล้วก่อนหน้านี้ ซึ่งรายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4-4 การตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงใหม่ (IR&WE)

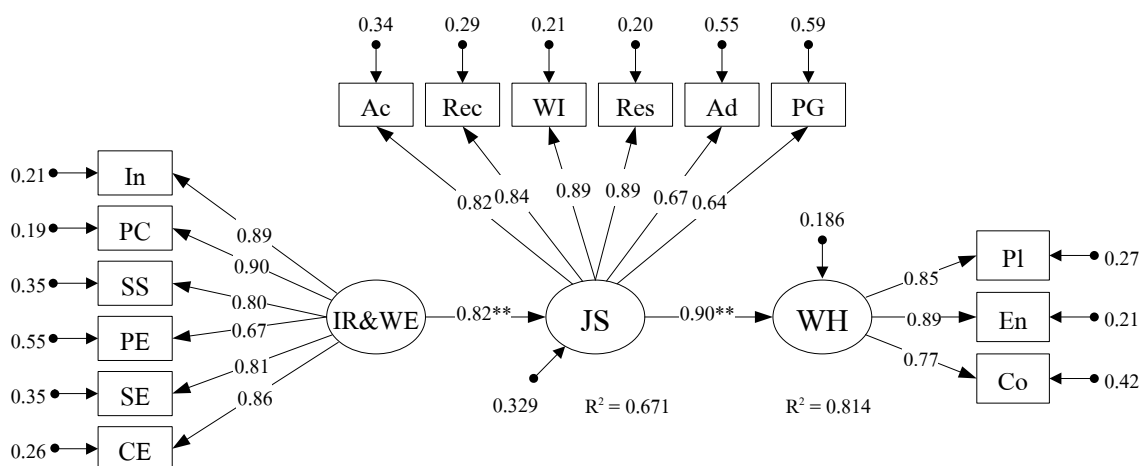
ตัวแปร สังเกตได้	CFA				Measurement Model
	λ	t-value	λ^2	δ	
In	0.823	21.036	0.677	0.328	
Pc	0.845	22.713	0.714	0.286	
SS	0.811	21.105	0.657	0.343	
PE	0.597	13.760	0.356	0.644	
SE	0.881	24.164	0.776	0.224	
CE	0.884	24.235	0.782	0.218	
$\rho_c = 0.920, \rho_v = 0.660$					
					$RMSEA = .034, GFI = .997$

จากตารางที่ 4-4 พบว่าค่า P-value (> 0.05) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Factor loading มีค่าอยู่ระหว่าง 0.597 – 0.884 จากการพิจารณาค่า t-value พบว่าทุกค่ามีนัยสำคัญ ส่วนความเที่ยงขององค์ประกอบมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (> 0.60) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้มีค่ากว่าเกณฑ์ที่กำหนด (> 0.50) (ยูทธโกยวรรณ, 2556, หน้า 147) แสดงว่าชุดตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการรวมตัว (Convergent validity)

ผลการตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลการวัดทั้ง 6 ตัวแปร ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันล้วนให้ผลที่สอดคล้องกัน และไปเป็นไปตามข้อสันนิษฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวมตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรเดียวโดยตั้งชื่อใหม่ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE)

ดังนั้น โมเดลใหม่ที่ได้จะมีตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร และเนื่องจากโมเดลก่อนหน้านี้พบว่าตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ส่งจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ไปยังความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 โมเดลที่ปรับปรุงใหม่ โดยรวมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) เป็นตัวแปรเดียวกัน



Chi-Square = 1454.620, df = 88, P-value = 0.000, RMSEA = 0.176

ภาพที่ 4-3 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่

ตารางที่ 4-5 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่

ดัชนี	สอดคล้องระดับดี (Good Fit)	สอดคล้องระดับพอรับได้ (Acceptable Fit)	ค่าดัชนี ของโมเดล	สรุปผล
ความสอดคล้อง				
Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.000	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	$2.00 < \chi^2 / df \leq 3.00$	16.530	ไม่ผ่าน
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.084	ไม่ผ่าน
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.077	ไม่ผ่าน
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.176	ไม่ผ่าน
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$	0.947	ไม่ผ่าน
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 < GFI \leq 0.95$	0.720	ไม่ผ่าน
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 < AGFI \leq 0.90$	0.618	ไม่ผ่าน
CN	> 200	> 200	57.613	ไม่ผ่าน

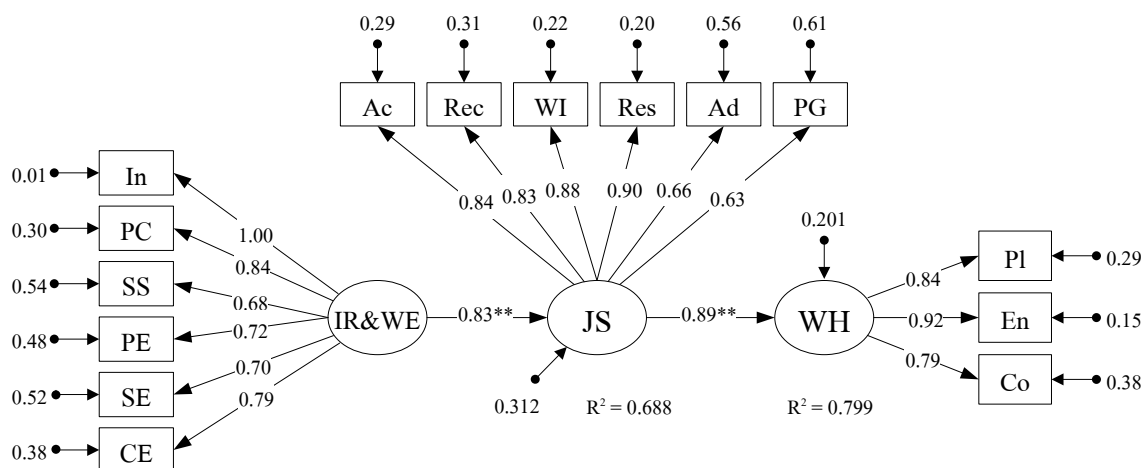
จากตารางที่ 4-5 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามดัชนีความสอดคล้องซึ่งแบ่งดัชนีเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็นการทดสอบ Overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ Overall fit พบว่าค่า Chi-square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 1454.620 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 และค่า Chi-square/df เท่ากับ 16.530 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และเมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.084, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.077 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.176 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.947 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit indices พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.720, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.618 และ CN มีค่าเท่ากับ 57.613 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

จากค่าสถิติในการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมยังไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ดังนั้นจำเป็นต้องปรับโมเดล เพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น

2.4 โมเดลที่ปรับปรุงใหม่โดยรวมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) เป็นตัวแปรเดียวกันหลังจากปรับโมเดล



Chi-Square = 168.420, df = 60, P-value = 0.000, RMSEA = 0.060

ภาพที่ 4-4 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน
หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 4-6 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขใน
การทำงานหลังการปรับโมเดล

ดัชนี	สอดคล้องระดับดี (Good Fit)	สอดคล้องระดับพอรับได้ (Acceptable Fit)	ค่าดัชนี ของโมเดล	สรุปผล
ความสอดคล้อง				
Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.000	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	$2.00 < \chi^2 / df \leq 3.00$	2.800	ผ่าน
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.040	ผ่าน
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.038	ผ่าน
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.060	ผ่าน
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$	0.994	ผ่าน
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 < GFI \leq 0.95$	0.957	ผ่าน
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 < AGFI \leq 0.90$	0.914	ผ่าน
CN	> 200	> 200	256.583	ผ่าน

จากตารางที่ 4-6 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามดัชนีความสอดคล้องซึ่งแบ่งดัชนีเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็นการทดสอบ Overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ Overall fit พบว่าค่า Chi-square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 168.420 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และ ค่า Chi-square/df เท่ากับ 2.800 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง และเมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.040, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.060 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง

ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.994 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit indices พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.957, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.914 และ CN มีค่าเท่ากับ 256.583 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

จากค่าสถิติในการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลหลังปรับแก้พบว่าในภาพรวมโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงทำการพิจารณาค่าพารามิเตอร์โดยเน้นพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตารางที่ 4-7 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE)

อิทธิพลรวม (Total effects: TE) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination: R^2)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงภายใน					
	JS			WH		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
IR & WE	0.830**	-	0.704**	-	0.621**	0.621**
JS	-	-	-	0.894**	-	0.894**
R^2		0.688			0.799	

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

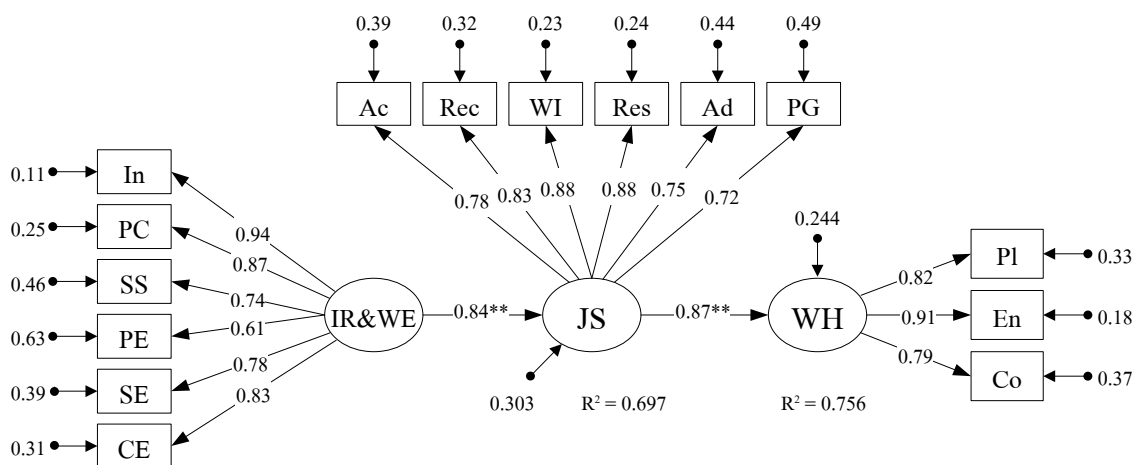
จากตารางที่ 4-7 เมื่อพิจารณาตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (JS) พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.704 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจ ได้ร้อยละ 68.80

เมื่อพิจารณาตัวแปรความสุขในการทำงาน (WH) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.894 และตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.621 ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.90

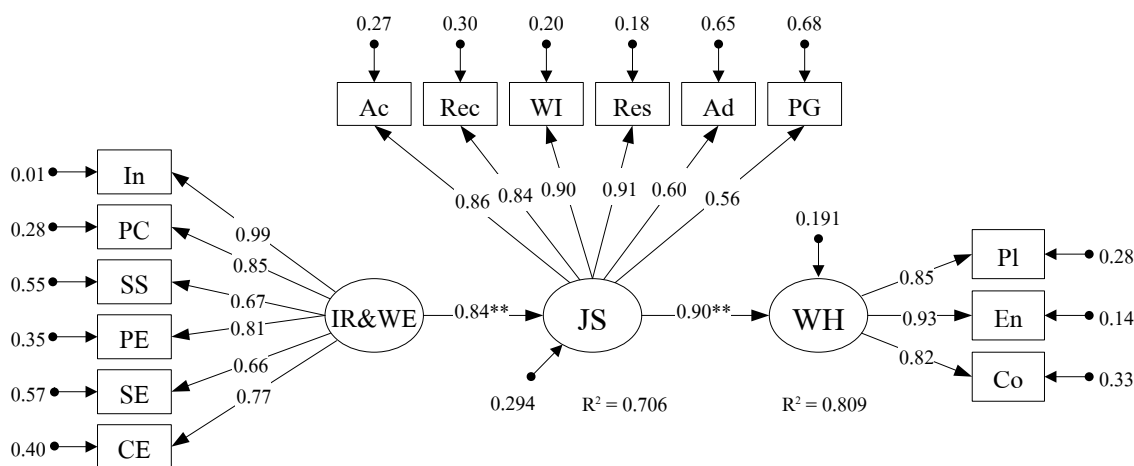
ตอนที่ 4 การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุ (Invariance model) ของความสุขในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัทชুমิตโม อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติการโดยแบ่งเป็นสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator)

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัทชুমิตโม อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติโดยแบ่งเป็นสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator) โดยทำการตรวจสอบว่ารูปแบบโมเดล และค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดล สมมติฐานมีการแปรผันข้ามกลุ่มหรือไม่ ด้วยการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเต็มรูป (Fully invariance model) ซึ่งกำหนดให้รูปแบบและสถานะของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมถึงค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าทุกตัวภายในเมทริกซ์ของทั้ง 8 เมทริกซ์ มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม เพื่อใช้ในการยืนยันเสถียรภาพของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในโมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ถูกกำหนดภายใต้กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจะเริ่มจาก

การทดสอบรูปแบบของโมเดล (Model from) เพื่อดูว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของประชากรแต่ละกลุ่มหรือไม่ ผลการทดสอบ ดังภาพที่ 4-5



MODEL Group 1 STAFF (n_{staff} = 250)



MODEL Group 2 OPERATOR (n_{operator} = 250)

Overall Chi-Square = 338.240, df = 138, P-value = 0.000, RMSEA = 0.076

ภาพที่ 4-5 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator) หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 4-8 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุ
 ในการทำงานของพนักงานสายสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสาย
 ปฏิบัติการ (Operator) หลังการปรับโมเดล

ดัชนี	สอดคล้องระดับดี	สอดคล้องระดับพอรับได้	ค่าดัชนี	สรุปผล
ความสอดคล้อง	(Good Fit)	(Acceptable Fit)	ของโมเดล	
Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.000	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	2.450	ผ่าน
RMR Group1	$0 < RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.036	ผ่าน
RMR Group2	$0 < RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.092	ไม่ผ่าน
SRMR Group 1	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.042	ผ่าน
SRMR Group 2	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0 < SRMR \leq 0.05$	0.071	ไม่ผ่าน
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.076	ผ่าน
CFI	$0.97 < CFI \leq 1.00$	$0.95 < CFI \leq 0.97$	0.987	ผ่าน
GFI Group1	$0.95 < AGFI \leq 1.00$	$0.90 < AGFI \leq 0.95$	0.907	ผ่าน
GFI Group2	$0.95 < AGFI \leq 1.00$	$0.90 < AGFI \leq 0.95$	0.927	ผ่าน
CN	> 200	> 200	235.294	ผ่าน

จากตารางที่ 4-8 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามดัชนี
 ความสอดคล้องซึ่งแบ่งดัชนีเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็น
 การทดสอบ Overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ Overall fit
 พบว่าค่า Chi-square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 338.240 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ยังไม่ผ่าน
 เกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และ ค่า Chi-square/df เท่ากับ 2.450 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้
 ว่าเป็นความสอดคล้อง และเมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของ
 ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ของกลุ่ม Staff มีค่าเท่ากับ 0.036 กลุ่ม Operator เท่ากับ
 0.092, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ของกลุ่ม Staff มี
 ค่าเท่ากับ 0.042 กลุ่ม Operator เท่ากับ 0.071 ซึ่งกลุ่ม Staff ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง
 แต่ในกลุ่มของ Operator ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และดัชนีรากที่สองของ
 ค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.076 ซึ่ง
 ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าเป็นความสอดคล้อง

ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit indices พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.957 ของกลุ่ม Staff มีค่าเท่ากับ 0.907 กลุ่ม Operator เท่ากับ 0.927 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง และ CN มีค่าเท่ากับ 235.294 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

จากค่าสถิติในการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลหลังปรับแก้พบว่าในภาพรวมโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 4-8 แสดงค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติโดยแบ่งเป็นสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator) พบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้แต่ละตัวมีค่าไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ทั้ง 8 เมทริกซ์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์แยกย่อยที่ละพารามิเตอร์ของแต่ละเมทริกซ์จนครบทั้ง 8 เมทริกซ์ ซึ่งจะเริ่มทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุด (Least restriction) ไปจนถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (Most restriction) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งการกำหนดสมมติฐานจะกำหนดเป็นชุดที่มีลักษณะซ้อนกันเป็นระดับลดหลั่น ดังนี้

สมมติฐาน 4.1) H_0 (Form)

สมมติฐาน 4.2) H_0 (Λx)

สมมติฐาน 4.3) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y$)

สมมติฐาน 4.4) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta$)

สมมติฐาน 4.5) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta \ \Theta \epsilon$)

สมมติฐาน 4.6) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta \ \Theta \epsilon \ \beta$)

สมมติฐาน 4.7) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta \ \Theta \epsilon \ \beta \ \Gamma$)

สมมติฐาน 4.8) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta \ \Theta \epsilon \ \beta \ \Gamma \ \Phi$)

สมมติฐาน 4.9) H_0 ($\Lambda x \ \Lambda y \ \Theta \delta \ \Theta \epsilon \ \beta \ \Gamma \ \Phi \ \Psi$)

ขั้นตอนแรกในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มของโมเดลสมมติฐาน ต้องทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลก่อน ถ้ายังพิสูจน์ไม่ได้ว่ารูปแบบโมเดลไม่แปรเปลี่ยนก็ไม่จำเป็นต้องทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 240) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มทำการทดสอบสมมติฐานข้อแรกก่อนที่จะทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 2-9 ในลำดับต่อไป

สมมติฐาน 4.1 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model form) ผลปรากฏว่าในโมเดลเริ่มต้น คือ ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับเพิ่มเติมระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม หรือก่อนการปรับโมเดล พบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 1579.300, df = 176, P-value = 0.000, RMSEA = 0.179, GFI กลุ่ม Staff = 0.766 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.649) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาปรับโมเดลจนได้โมเดลสุดท้ายของการทดสอบ (Final model) หรือโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม (Chi-square = 338.240, df = 138, P-value = 0.000, RMSEA = 0.076, GFI กลุ่ม Staff = 0.907 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.927 ดังตารางที่ 4-8) ซึ่งหมายถึงรูปแบบของโมเดล (Model form) ไม่แปรเปลี่ยนตามกลุ่มประชากร หมายความว่า จำนวนตัวแปรในโมเดล รูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเดียวกันหมดทุกกลุ่ม เมทริกซ์พารามิเตอร์ทั้ง 8 เมทริกซ์มีขนาดของเมทริกซ์เท่ากัน มีรูปแบบเมทริกซ์ (Matrix form) และสถานะเมทริกซ์ (Matrix mode) เป็นรูปแบบเดียวกันทั้งสองกลุ่ม โดยที่ค่าไค-สแควร์ของ Model Form ในภาพรวมเป็นผลมาจากค่าไค-สแควร์ของโมเดลกลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) ร้อยละ 51.99 และเป็นผลมาจากค่าไค-สแควร์ของโมเดลกลุ่มสายปฏิบัติการ (Operator) ร้อยละ 48.01

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่หนึ่งผลปรากฏว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ารูปแบบของโมเดลไม่แปรเปลี่ยนตามกลุ่มประชากร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เป็นลำดับต่อไป โดยเริ่มทดสอบจากสมมติฐานข้อที่สองไปจนถึงข้อที่เก้าตามลำดับ ซึ่งรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง
ของโมเดลความสุขในการทำงาน

เมทริกซ์พารามิเตอร์	χ^2	df	p-value	RMSEA	GFI		$\Delta\chi^2$	p-value	สรุปผล
					G1	G2			
1. Model from	338.24	138	.00	.076	.907	.927	-	-	กลมกลืน
Group 1 Staff	198.43	69	.00	$\lambda^2_{\text{contribution}} = 51.99\%$					
Group 2 Operator	183.24	69	.00	$\lambda^2_{\text{contribution}} = 48.01\%$					
2. Δx									
LX (1,1)	338.24	138	.00	.076	.907	.927	0.00	n/a	ไม่ต่าง
LX(1,1)LX(4,1)	339.53	139	.00	.076	.907	.927	1.29	.256	ไม่ต่าง
LX(1,1)LX(4,1)LX(2,1)	342.29	140	.00	.076	.906	.926	2.76	.097	ไม่ต่าง
LX(1,1)LX(4,1)LX(2,1)LX(6,1)	345.54	141	.00	.076	.906	.925	3.25	.071	ไม่ต่าง
(LX(1,1)-LX(6,1)) LX(3,1)	349.15	142	.00	.077	.905	.925	3.61	.057	ไม่ต่าง
(LX(1,1)-LX(3,1)) LX(5,1)	351.70	143	.00	.077	.904	.924	2.55	.110	ไม่ต่าง
3. Δx (IN) Δy									
LY (1,1)	351.70	143	.00	.077	.904	.924	0.00	n/a	ไม่ต่าง
LY(1,1)LY(7,2)	351.70	143	.00	.077	.904	.924	0.00	n/a	ไม่ต่าง
LY(1,1)LY(7,2)LY(9,2)	351.84	144	.00	.076	.904	.924	0.14	.708	ไม่ต่าง
LY(1,1)LY(7,2)LY(9,2)LY(8,2)	354.39	145	.00	.076	.903	.923	2.55	.110	ไม่ต่าง
(LY(1,1)- LY(8,2)) LY(4,1)	357.61	146	.00	.076	.903	.923	3.22	.073	ไม่ต่าง
(LY(1,1)- LY(4,1)) LY(2,1)	364.74	147	.00	.077	.901	.921	7.13	.008	แตกต่างกัน
(LY(1,1)- LY(4,1)) LY(3,1)	369.29	147	.00	.078	.899	.921	11.68	.001	แตกต่างกัน
(LY(1,1)- LY(4,1)) LY(5,1)	363.77	147	.00	.078	.902	.921	6.16	.013	แตกต่างกัน
(LY(1,1)- LY(4,1)) LY(6,1)	367.48	147	.00	.078	.901	.920	9.87	.002	แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

เมทริกซ์พารามิเตอร์	χ^2	df	p-value	RMSEA	GFI		$\Delta\chi^2$	p-value	สรุปผล
					G1	G2			
4. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$									
TD(1,1)	360.79	147	.00	.076	.903	.921	3.18	.075	ไม่ต่าง
TD(1,1)TD(2,2)	364.70	148	.00	.077	.902	.920	3.91	.048	แตกต่างกัน
TD(1,1)TD(4,4)	368.29	148	.00	.077	.903	.918	7.50	.006	แตกต่างกัน
TD(1,1)TD(6,6)	371.41	148	.00	.077	.903	.918	10.62	.001	แตกต่างกัน
TD(1,1)TD(3,3)	372.39	148	.00	.078	.902	.917	11.60	.001	แตกต่างกัน
TD(1,1)TD(5,5)	383.84	148	.00	.080	.900	.914	23.05	.000	แตกต่างกัน
5. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$ (TD(1,1)) $\Theta\epsilon$									
TE(3,3)	360.86	148	.00	.076	.903	.921	0.07	.791	ไม่ต่าง
TE(3,3)TE(7,7)	360.64	149	.00	.076	.903	.921	0.22	.639	ไม่ต่าง
TE(3,3)TE(7,7)TE(4,4)	359.66	150	.00	.075	.903	.921	0.98	.322	ไม่ต่าง
TE(3,3)TE(7,7)TE(4,4)TE(9,9)	359.76	151	.00	.075	.903	.921	0.10	.752	ไม่ต่าง
(TE(3,3)- TE(9,9)) TE(8,8)	362.00	152	.00	.074	.903	.921	2.24	.134	ไม่ต่าง
(TE(3,3)- TE(8,8)) TE(2,2)	362.19	153	.00	.074	.903	.920	0.19	.663	ไม่ต่าง
(TE(3,3)- TE(2,2)) TE(1,1)	362.39	154	.00	.074	.903	.920	0.20	.655	ไม่ต่าง
(TE(3,3)- TE(1,1)) TE(6,6)	378.21	155	.00	.076	.902	.914	15.82	.000	แตกต่างกัน
(TE(3,3)- TE(1,1)) TE(5,5)	405.85	155	.00	.081	.898	.906	43.46	.000	แตกต่างกัน
6. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$ (TD(1,1)) $\Theta\epsilon$ (TE(3,3) ถึง TE(1,1)) β									
BE(2,1)	363.17	155	.00	.073	.902	.920	0.78	.377	ไม่ต่าง
7. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$ (TD(1,1)) $\Theta\epsilon$ (TE(3,3) ถึง TE(1,1)) β (BE(2,1)) Γ									
GA(1,1)	364.51	156	.00	.073	.902	.920	1.34	.247	ไม่ต่าง
8. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$ (TD(1,1)) $\Theta\epsilon$ (TE(3,3) ถึง TE(1,1)) β (BE(2,1)) Γ (GA(1,1)) Φ									
PH(1,1)	374.20	157	.00	.075	.898	.919	9.69	.000	แตกต่างกัน
9. Λx (IN) Λy (LY(1,1) ถึง LY(5,1)) $\Theta\delta$ (TD(1,1)) $\Theta\epsilon$ (TE(3,3) ถึง TE(1,1)) β (BE(2,1)) Γ (GA(1,1)) Φ Ψ									
PS(2,2)	364.51	157	.00	.073	.902	.920	0.06	.806	ไม่ต่าง
PS(2,2)PS(1,1)	374.20	158	.00	.074	.900	.918	7.73	.005	แตกต่างกัน

สมมติฐาน 4.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (LX) ซึ่งขั้นตอนในการทดสอบจะทำการปรับเส้นพารามิเตอร์ที่ต้องการทดสอบให้ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แล้วดูค่าไค-สแควร์ที่เปลี่ยนไป ถ้าผลต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งรายละเอียดของวิธีการทดสอบได้เขียนไว้ในบทที่ 3 ในหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล (ข้อ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ) จากผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสุขในการทำงานระหว่างสายความคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ และสายปฏิบัติการในเมทริกซ์ LX พบว่าค่าพารามิเตอร์ของน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรแฝงภายนอก (LX) ทุกเส้นไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม เพราะค่า P-value ของผลต่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.077, GFI กลุ่ม Staff = 0.904 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.924 ซึ่งค่า RMSEA และ GFI ที่นำมาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลในแต่ละสมมติฐาน จะนำมาจากโมเดลสุดท้ายในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ของแต่ละสมมติฐาน ที่ผลการทดสอบออกมาว่าไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม)

สมมติฐาน 4.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (LX) (ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐานข้อสองพบว่าไม่แปรเปลี่ยนตามกลุ่ม) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (LY) โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ LX มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ในส่วนของค่าพารามิเตอร์ของ LY ที่ทำการทดสอบ จะมีขั้นตอนการทดสอบเหมือนกับการทดสอบสมมติฐานข้อสอง ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แต่ค่าพารามิเตอร์ของ LY(2,1), LY(3,1), LY(5,1), LY(6,1) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.076, GFI กลุ่ม Staff = 0.903 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.923)

สมมติฐาน 4.4 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในทอมของความคลาดเคลื่อนเมทริกซ์ TD เข้าไปที่ละพารามิเตอร์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ขั้นตอนการทำเหมือนที่อธิบายไว้ในสมมติฐาน 2 โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX และ 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วน ของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ส่วนค่าพารามิเตอร์ของ LY(2,1), LY(3,1), LY(5,1), LY(6,1) มีผลทำให้โมเดลแปรเปลี่ยนจึงไม่ทำการกำหนดให้มีค่าไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ TD(1,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ส่วนค่าพารามิเตอร์ของ TD(2,2), TD(3,3), TD(4,4), TD(5,5) และ

TD(6,6) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และ โมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.076, GFI กลุ่ม Staff = 0.903 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.921)

สมมติฐาน 4.5 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในทอมของความคลาดเคลื่อนเมตริกซ์ TE เข้าไปที่ละพารามิเตอร์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ขั้นตอนการทำเหมือนที่อธิบายไว้ในสมมติฐาน 2 โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) และ 3) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TD คือ TD(1,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่า ค่าพารามิเตอร์ของ TE(1,1), TE(2,2), TE(3,3), TE(4,4), TE(7,7), TE(8,8) และ TE(9,9) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ส่วนค่าพารามิเตอร์ของ TE(5,5) และ TE(2,2) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และ โมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.075, GFI กลุ่ม Staff = 0.903 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.920)

สมมติฐาน 4.6 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในทอมของเส้นทางอิทธิพล BE เข้าไปที่ละพารามิเตอร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) 3) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TD คือ TD(1,1) และ 4) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TE คือ TE(1,1), TE(2,2), TE(3,3), TE(4,4), TE(7,7), TE(8,8) และ TE(9,9) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ BE(2,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และ โมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.074, GFI กลุ่ม Staff = 0.902 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.920)

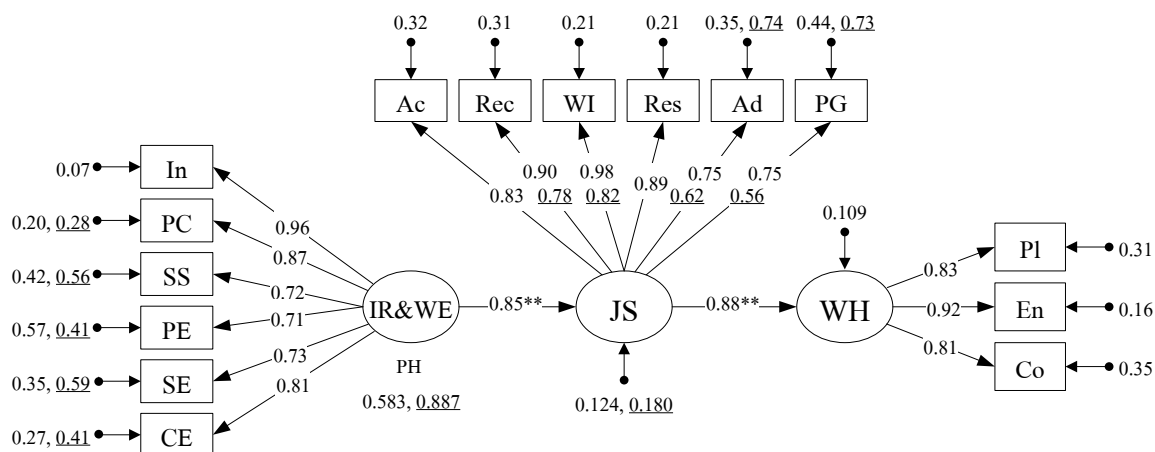
สมมติฐาน 4.7 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในทอมของเส้นทางอิทธิพล GA เข้าไปที่ละพารามิเตอร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) 3) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TD คือ TD(1,1) 4) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TE คือ TE(1,1), TE(2,2), TE(3,3), TE(4,4), TE(7,7), TE(8,8) และ TE(9,9) และ 5) ค่าพารามิเตอร์ของ BE ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ GA(1,1) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และ โมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.073, GFI กลุ่ม Staff = 0.902 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.920)

สมมติฐาน 4.8 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในเมตริกซ์ PH เข้าไปที่ละพารามิเตอร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1)

3) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TD คือ TD(1,1) 4) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TE คือ TE(1,1), TE(2,2), TE(3,3), TE(4,4), TE(7,7), TE(8,8) และ TE(9,9) 5) ค่าพารามิเตอร์ของ BE และ 6) ค่าพารามิเตอร์ของ GA ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ PH(1,1) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA = 0.073, GFI กลุ่ม Staff = 0.902 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.920)

สมมติฐาน 4.9 เป็นการเพิ่มค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ PS เข้าไปที่ค่าพารามิเตอร์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ขั้นตอนการทำเหมือนที่อธิบายไว้ในสมมติฐาน 2 โดยกำหนดให้ 1) ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าของ LX 2) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ LY คือ LY(1,1), LY(7,2), LY(9,2), LY(8,2) และ LY(4,1) 3) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TD คือ TD(1,1) 4) ค่าพารามิเตอร์บางส่วนของ TE คือ TE(1,1), TE(2,2), TE(3,3), TE(4,4), TE(7,7), TE(8,8) และ TE(9,9) 5) ค่าพารามิเตอร์ของ BE และ 6) ค่าพารามิเตอร์ของ GA ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์ของ PS(2,2) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ส่วนค่าพารามิเตอร์ของ PS(1,1) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (RMSEA = 0.073, GFI กลุ่ม Staff = 0.902 และ GFI กลุ่ม Operator = 0.920)

จากผลการทดสอบทั้ง 9 สมมติฐาน แบ่งผลการทดสอบออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล จากผลการทดสอบพบว่ารูปแบบโมเดลไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม และส่วนที่สองเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในโมเดล จากผลการทดสอบพบว่าค่าพารามิเตอร์บางค่าในโมเดลแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม หรือเรียกว่า Partial variance ถึงแม้ค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับชุดตัวแปรสังเกตได้ (LX และ LY), ค่าความคลาดเคลื่อนจากการวัด (TD และ TE) และค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (PS และ PH) บางค่าจะแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แต่ค่าพารามิเตอร์ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (BE,GA) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งภาพรวมทั้งหมดในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 4-6



Chi-Square = 364.570, df = 157, P-value = 0.000, RMSEA = 0.073

ภาพที่ 4-6 ค่าพารามิเตอร์จากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator)

จากภาพที่ 4-6 พารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวบ่งบอกถึงค่าพารามิเตอร์ที่ไม่แปรเปลี่ยน ส่วนพารามิเตอร์ที่มีสองค่าบ่งบอกถึงการแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยค่าแรกที่ไม่ขีดเส้นใต้ คือค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และค่าพารามิเตอร์ที่ขีดเส้นใต้ คือค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มสายปฏิบัติการ (Operator) ส่วนภาพที่ 4-7 เป็นผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และสายปฏิบัติการ (Operator) โดยแสดงในรูปของ Flowchart

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 4) เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 500 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เนื่องจากการวิจัยเป็นการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ซึ่งใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) และกลุ่มพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) ในแต่ละกลุ่มมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน รวมเป็น 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบวัดความสุขในการทำงาน 2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน 3) แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ 4) แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1) จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขใน

การทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຽງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.381 – 0.841 ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ที่มีต่อความสุขในการทำงาน (WH) ของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຽງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โมเดลสมมติฐานตั้งต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าสถิติ Chi-square (χ^2), Chi-square/df, RMR, SRMR, RMSEA, CFI, AGFI และ CN ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และยังพบปัญหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวสังเกตได้ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า องค์ประกอบของทั้งสองตัวแปรในตัวแปรแฝงร่วมกัน 1 ตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการรวมตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) เป็นตัวแปรเดียวกันโดยตั้งชื่อใหม่ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) จึงได้โมเดลใหม่ที่มีตัวแปรแฝงเพียง 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (JS), สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) และความสุขในการทำงาน (WH) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล ผลที่ได้พบว่าโมเดลใหม่หลังการปรับโมเดลมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่าดัชนีต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีค่า Chi-square/df = 2.800, RMR = 0.040, SRMR = 0.038, RMSEA = 0.060, CFI = 0.994, GFI = 0.957, AGFI = 0.914, CN = 256.583

3) จากการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของ ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຽງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 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

4) จากการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า รูปแบบโมเดล (Model from) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แต่ค่าพารามิเตอร์บางค่าใน โมเดลแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (Partial variance) ถึงแม้ค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับชุดตัวแปรสังเกตได้ (LX และ LY), ค่าความคลาดเคลื่อนจากการวัด (TD และ TE) และค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (PS และ PH) บางค่าจะแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แต่ค่าพารามิเตอร์ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (BE, GA) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

อภิปรายผล

การอภิปรายผล ได้แยกส่วนพิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 มุ่งเน้นความสำคัญของการทดสอบทฤษฎี และทดสอบความสามารถในการอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เพื่อใช้อธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานที่ผู้วิจัยศึกษา ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า โมเดลสมมติฐานตั้งต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จากปัญหาที่เกิดขึ้นในโมเดลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษา แต่ในส่วนของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าสูงมาก ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสันนิษฐานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ สาเหตุอาจเกิดจากการอธิบายซ้ำซ้อนกันของตัวแปรแฝงที่มีลักษณะมีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นจึงทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่า Inter correlation ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน (In) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) สูงมาก มีค่าเท่ากับ 0.723, 0.740 และ 0.783 ตามลำดับ ซึ่งค่า Inter correlation ที่สูงกว่าปกติระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวเกิดจากนิยามศัพท์ที่คล้ายคลึงกันเพราะเป็นการพูดถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ภายใน

องค์กรเหมือนกัน ทำให้ข้อความที่สร้างขึ้นไม่แตกต่างกันมากนัก จากข้อสังเกตข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ซึ่งพบว่าตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบร่วมกัน 1 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการรวมตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรเดียวกัน โดยตั้งชื่อใหม่ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) จากผลการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้โมเดลสมมติฐานใหม่ขึ้นมาซึ่งมีตัวแปรแฝงทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) และความสุขในการทำงาน (WH) ซึ่งโมเดลสมมติฐานใหม่ที่สร้างขึ้นยังคงรูปแบบในการอธิบายด้วยทฤษฎีเดิม หลังการวิเคราะห์และการปรับโมเดลพบว่า โมเดลสมมติฐานใหม่ที่ปรับปรุงขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุทั้งหมดในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WH) ได้ร้อยละ 79.90 และเหลือความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WH) ที่ไม่สามารถอธิบายได้โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่กำหนดขึ้นอีกร้อยละ 20.10 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยองได้ดังนี้

1) ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.704 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Diener and Seligman (2004) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีของ Gibson (1997) ที่กล่าวว่าความเป็นมิตร การช่วยเหลือสนับสนุน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล และทฤษฎีของ Luthans (1998) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจเชิงบวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพ พบว่ามีสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิทย์ จำปาแดง (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับมาก เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ อัยยา

เกลี้ยงอักษร (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่าเชาวน์อารมณ์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของจักรพล จารุธรรมรัตน์ (2550) ที่ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจได้ร้อยละ 37.8 และการสนับสนุนจากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา กังกัฒน์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกมลรัตน์ กุณราช (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55.7 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ วรวิทย์ ลานนิมิตชัย (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนงานสำนักงานบริการโทรศัพท์ภาคกลางที่ 1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ 0.677

นอกจากนี้ยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (IR&WE) ส่งอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.621 โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robert Biswas-Diener (2003) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข โดยคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตส่งผลทำให้เกิดความสุข จากทฤษฎีของ Robert Biswas-Diener จะเห็นว่าเมื่อคนเราอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดท้ายก็ทำให้บุคคลเกิดความสุข

2) ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.894 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Warr (2007) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ทำให้รู้สึกสนุกสนาน และการสนับสนุนจากทฤษฎีของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การที่บุคคลได้ทำงานที่น่าพึงพอใจ 2) งานที่ท้าทายความสามารถงานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 3) งานที่มีคุณค่า 4) มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน 5) มีผลตอบแทนคุ้มค่า 6) มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) มีสัมพันธภาพที่ดี 8) มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี และ 9) ได้ปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ทางด้านงานวิจัย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiumento (2007) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 คน จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน หัวหน้างานดี หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตอยู่ในระดับที่ดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำมานั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน จากปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจมีผลต่อความสุขของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร เช่นเดียวกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10 นอกจากนี้ ยังได้รับ

การสนับสนุนจากงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา และงานวิจัยของ ชันยากร อัญมณีเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน คือ การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน ความพึงพอใจในงานด้านงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม สมการทำนาย คือ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.841 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน}) + 0.128 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านงาน}) + 0.095 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม})$

ประเด็นที่ 2 มุ่งเน้นความสำคัญของการทดสอบทฤษฎี และทดสอบความสามารถในการอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานของโมเดลที่สร้างขึ้น โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรใน โมเดลความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภายใต้ลักษณะความแตกต่างกันของกลุ่มประชากร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ซึ่งในวัตถุประสงค์ข้อนี้จะแบ่งการทดสอบออกเป็น 2 ข้อย่อย คือ 1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน และ 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน โดยใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่มประชากรเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนสาเหตุที่ใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่มประชากร เพราะจากทฤษฎีของ Heylighen et al. (1999) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่าทำให้เกิดความไม่เสมอภาคของพนักงาน โดยความเสมอภาคนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า เพราะได้รับสิทธิพิเศษมากมาย และงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า สายงานที่ปฏิบัติต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของ

พนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานของพนักงาน ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างข้อสันนิษฐานที่ว่า พนักงานที่ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ต่างกันน่าจะมี โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งในงานวิจัย แบ่งตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งงานในสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และ สายปฏิบัติการ (Operator) โดยผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มพบว่า รูปแบบ โมเดล (Model from) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งอธิบายได้ว่า รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของตัวแปรระหว่างกลุ่มประชากรที่นำมาเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่ม (กลุ่มสายควบคุม สนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และกลุ่มสายปฏิบัติการ (Operator)) เป็นรูปแบบเดียวกัน คือ เมทริกซ์พารามิเตอร์ ทั้ง 8 เมทริกซ์ มีขนาดเมทริกซ์เท่ากัน มีรูปแบบเมทริกซ์ และสถานะเมทริกซ์ เป็นแบบเดียวกัน ส่วนการทดสอบค่าพารามิเตอร์ในโมเดล พบว่า บางค่าแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (Partial variance) แต่ค่าพารามิเตอร์ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (BE และ GA) ไม่แปรเปลี่ยน ระหว่างกลุ่ม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโม อิเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ระยอง มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่า ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลความสุขใน การทำงาน หรือพนักงานสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff) และพนักงานสายปฏิบัติการ (Operator) สามารถใช้โมเดลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เป็น 3 ส่วน โดยส่วนแรกเป็น ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงทฤษฎี ส่วนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ใน เชิงระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในเชิงทฤษฎี จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผล ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยความพึงพอใจส่งผลโดยตรงต่อความสุขใน การทำงาน ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อ ความสุขในการทำงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นการศึกษากับกลุ่มประชากรที่ทำงานในบริบทของงานในโรงงาน ที่เป็นของเอกชน ผู้สนใจสามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์ของโมเดลดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่มีบริบทในลักษณะเดียวกัน เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงของทฤษฎี

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงเสมอไป อาจจะเป็นระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนกเพราะตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการที่ซับซ้อน หรืองบประมาณที่สูงเกินไป เช่น ผู้บริหารควรวางนโยบายในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร อาจจะเป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมด้วย ในส่วนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอาจจะใช้งบประมาณเพียงเล็กน้อยในการตกแต่งสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง สำหรับผู้บริหารควรมีการสนับสนุนพนักงานตามความสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเจริญก้าวหน้าได้โดยใช้ความสามารถ เกิดความยุติธรรมภายในองค์กร อันเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานในระดับสูง

1.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในเชิงระเบียบวิธีวิจัย จากวิธีการดำเนินการวิจัยจะเห็นว่า ผู้วิจัยมีความใส่ใจในรายละเอียดปลีกย่อยในเรื่องของกลุ่มประชากร ซึ่งทำการศึกษากลุ่มพหุโดยแยกประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ละเอียดได้สารสนเทศที่หลากหลายในการนำเสนอข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มสายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการและกลุ่มสายปฏิบัติการมีรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารลดข้อกังวลว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้กับบุคคลากรในองค์กรได้ทุกกลุ่มหรือไม่ ซึ่งผู้สนใจสามารถที่จะนำระเบียบวิธีดังที่ผู้วิจัยนำเสนอไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยของตนเองเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากตัวแปรภายในโมเดลที่คัดเลือกมาใช้ในการวิจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 79.90 แสดงว่า ยังคงมีความแปรปรวนที่ไม่สามารถอธิบายได้อีกประมาณร้อยละ 20.10 ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของ

พนักงานได้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานด้วยรูปแบบการวิจัยระยะยาว เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลได้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบดูว่ากลุ่มประชากรดังกล่าวมีรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กมลรจน์ คุณราชา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า
หอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 6(1).
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2551). *โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่*. วันที่ค้นข้อมูล 30
ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก [http://nec.dip.go.th/เกี่ยวกับโครงการ/tabid/54/
Default.aspx](http://nec.dip.go.th/เกี่ยวกับโครงการ/tabid/54/Default.aspx).
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). *สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ภาควิชา
สถิติ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญณิกา วงศ์ภูวรักษ์. (2555). *การศึกษาการควบคุมตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ
การจัดการกับความเครียดของพยาบาลประจำห้องผ่าตัดในกรุงเทพมหานคร.
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- คะนองยุทธ กาญจนกัญญ และคณะ. (2542). *เอกสารการสอนชุดเฮอร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาใน
การทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง
กองพลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยาและ
งานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). *ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลใน
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกสุขภาพศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- จักรพล จารุธรรมรัตน์. (2550). *สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง: ปัจจัย
ทำนายความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในการร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์,
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*

- นัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2543). *โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชยานนท์ สมแสน. (2549). *ความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพครูของอาจารย์อัตราจ้างสถาบันราชภัฏแห่งใหม่ 5 แห่ง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร หิรัญรัตน์. (2546). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์สต่อความสุขของเด็กกำพร้าในสถานสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนใจ พันสีมา. (2553). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัชชัย ไชยวงศ์. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัท อายีโนะโมะโต้ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ*. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, (ฉบับที่ 7 กรกฎาคม-ธันวาคม), 1-31.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟอร์สตรีค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- นุชนาฎ ศิริพล. (2540). *ผลการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิด โรเจอร์ต่อการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). วารสารพัฒนาสังคม. 9(2), 61 – 93.*
- บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์. (2547). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- บุริมรพี คำรงค์รัตน์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศทางการพยาบาล เจตคติต่อการนิเทศทางการพยาบาลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติบทบาทการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพรย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วันที่ค้นข้อมูล 5 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.
- พนิดา ผกานรินทร์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตากสิน. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีรกร แก้วจจร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานหลังการควบรวมกิจการกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเมืองไทย ประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ. (2555). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับพิเศษ), 36-45.

- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิสมัย แจ่งสุทธีรวัดน์. (2551). สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. *วารสารสภาการพยาบาล*, 23(1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลพงษ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการ โครงสร้าง* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนส์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). *สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยนรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. *วารสารรามคำแหง*, 20 (ฉบับมนุษยศาสตร์).
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนันดา หมวดเอียด. (2550). *รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรวิทย์ ลาภนิมิตรชัย. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในสำนักงานบริการโทรศัพท์ภาคกลางที่ 1.2*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล*.
 ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์คุณวุฒิปริญญาตรี, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรวิทย์ จำปาแดง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานใน
 อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกระเจี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อ
 องค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*.
 ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
 มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 บรรณกิจ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2551). *HR & HAPPY WORKPLACE*.
 กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิริพลับลิซิ่ง.
- สิรินทร แซ่จ้าว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
 เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ (2549). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม
 LISREL, PRELIS และ SIMPLIS (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่นิยมใช้กันมากใน
 ปัจจุบัน)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

- สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุธรรม ชุตติย์สกุล. (2553). *มองมัชฌิมาปฏิปทาผ่านสุนิยมของเอพิคิวรัส*. วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤศจิกายน 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.philo.mbu.ac.th/index.php?option=com_content&task=view&id=63&Itemid=71.
- สุมาลี มีสกุล. (2552). *การพัฒนาความเที่ยงตรงของโมเดลความแปลกแยกในวัฒนธรรมการบริโภคของนักเรียนอายุ 13 – 18 ปี จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2554). *สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2548). *จิตวิทยาสัมพันธ์ภาพ*. กรุงเทพฯ: บางกอก-คอมเทคอินเตอร์เทรด.
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โตโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2550). *ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 12 มกราคม 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.moph.go.th>.
- อัยยา เกลี้ยงอักษร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Bentler, P. M., & Chou C.-P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117.

- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. Nursing Outlook.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Chiumento, I. (2006). *Happiness at work index*. Retrieved from [http:// www.change-management](http://www.change-management).
- Chiumento, S. (2007). *Happiness at work index research report*. Retrieved from <http://www.chiumento.co.uk>.
- Cronbach, L. J., Rajaratnam, & Gleser, G. C. (1963). Theory of generalizability: A liberalization of reliability theory. *The British Journal of Statistical Psychology*. XVI 14(2), 137-163.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Diener, E. (2006). *Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well-being*.
- Diener, E. (2003). *The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being*.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). *Beyond money: Toward an economy of well-being*. Psychological Science in the Public Interest.
- Edelman, S., Weiss, Y., & Fahle, M. (1993). Models of perceptual learning in vernier hyperacuity. *Neural Computation*, 5, 695-718.
- Feldman., & Arnold. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Francis, L. J., Brown, L. B., Leter, D., & Philipchalk, R. (1998). Happiness as stable Extraversion: A cross culture examination of the reliability and validity of the Oxford Happiness Inventory among students in the U.K., U.S.A., Australia, and Canada. *Personality and Individual Differences*, 24(2),167-171.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Fridrickson, B. (2006). *Happiness at work*. Retrieved from <http://www.cnn.com/2006/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html>.

- Gavin J., & R. Mason. (2004). *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. Organizational Dynamics.
- George, & Jones. (1999). *Understanding and managing organizational behavior* (2nd ed.). New York: Addison- Wesley.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Jr. (1997). *Organizations: Behavior, structure, Processes* (9th ed.). Boston: The McGraw-Hill companies, Inc.
- Gibson, J. L., (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L. (2001). *The key to business success*. Managing: only. (22 December 2016).
- Hair, Joseph F. et al. (2005). *Multivariate data analysis with reading fourth edition* (6th ed.). USA: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harrell, T. W. (1972). *Industrial psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Hayhurst, A. M. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*.
- Heath, J., Jahanson, W., & Blake, N. (2004). Healthy work environments. *Journal of Nursing Administration*. Strategic Relationships. New York: The Free Press.
- Heylighen F., Bollen J., & Riegler A. (1999). *The evolution of complexity* (Kluwer Academic, Dordrecht).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1991). *A harvard business review paperback: motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.

- Lama Dalai, H. H., & Cutler H. CC. (1998). *The art of happiness at work*. London, Hodder & Stoughton.
- Layard, R. (2002). *Human satisfactions and public policy In: Easterlin, Richard A., (ed.) Happiness in Economics. International Library of Critical Writings in Economics.* Edward Elgar.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lopper, J. (2008). *A path to happiness through meaningful work*. Retrieved from http://personaldevelopment.suit101.com/article_path_to_happiness_through_meaningful_work.
- Lu, Luo, & Shih, J. B. (1997). Source of Happiness: A Quality Approach. *The Journal of Social Psychology, 137*(2), 181-187.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validity. *Social Indicators Research, 46*, 137-155.
- Makikangas A., Feldt T., Kinnunen U. (2007). *Warr's scale of job-related affective well-being: a longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics.* *Work and Stress*.
- Manion, J. (2003). Joy at work: creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row Publishers, 35-58.
- McKim, S. J. (2003). *Healthy work environment*. Nurse Leader.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (9th ed.). China: South-Western CENGAGE Learning.
- Moos, R. H. (1974). *The social climate scale: A user's Guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting psychologists.
- Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mumford. (1972). *Job satisfaction*. London: Longman.
- Myers, J. E., Sweeny, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The Wheel of Wellness Counseling for Wellness: A Holistic Model for Treatment Planning. *Journal of Counseling and Development*, 78, 251-266.
- Pace, R., & Faules D. (1989). *Organizational communication* (2nd ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Parker, G., Klingeman P. C., & McLean D. G. (1982). Bedload and size distribution in paved gravel-bed streams. *J. Hydraul. Div. Am. Soc. Civ. Eng.*, 108(HY4), 544– 571.
- Pearson, J. C. (1994). *Interpersonal communication*. Glenview, Illinois: Scott Foresman and Company.
- Richard, L. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin, ISBN 978-0-14-101690-0.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Rungkarn, G. (2004). *The relationship between job satisfaction and stress among BMTA bus drivers*. Master of Arts, Mahidol University.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing Research: Principle and Methods* (7th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Ruben, B. (1988). *Communication and human behavior*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Rue,L.W., & Byar, L. L. (2003). *Management skill and application* (10th ed.). New york: McGraw-Hill Irwin.
- Schultz, W. C. (1960). *FIRO: A three-dimensional theories of interpersonal behavior*. London: Holt, Reinhart & Winston.
- Schultz, W. C. (1966). *FIRO: A three diminution theory of interpersonal behavior*. New York: Rinihart.

- Schutz, D. P., & Schutz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An Introduction to industrial and organization Psychology*. New York: Macmillan Publishing.
- Schutz, W. (1998). *FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior* (3rd ed.). U.S.A.: Will Schutz Association.
- Soderfeldt, B., et al. (1996). Psychosocial work environment in human service organizations: A conceptual analysis and development of the demand-control model. *Social Science Medicine*, 42(9), 1217 – 1226.
- Strauss, George, & Leonard R. S. (1980). *Personel: The human problem of management*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- The American Association of Critical-Care Nurses. (2005). AACN Standards for establishing and sustaining healthy work environment: A journey to excellence. *American Journal of Critical Care*, 14, 187-197.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The Measurement of well-being and other aspect of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729. (Happiness and Life Satisfaction). Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/ediener/faq.html/>.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business*, 149, 10-35.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2002). *Developing management skills* (5th ed.). New Jersey: Pearson Product.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา	อาจารย์ประจำคณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ดร. สมพงษ์ ปันหุ่น	อาจารย์ประจำภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สิทธิ
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

การตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear Structure Relationship Model) นักวิจัยต้องทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงลักษณะธรรมชาติของข้อมูลในเบื้องต้น และมีความเข้าใจในลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง หรือเป็นไปข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล มี 4 ส่วน คือ 1) การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing), 2) การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Assessing Normality), 3) การตรวจภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และ 4) การตรวจสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในแต่ละตัวแปรแฝง ผลการตรวจสอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing)

ตาราง ข-1 แสดงจำนวนข้อมูลขาดหายของกลุ่มตัวอย่างในตัวแปรแต่ละตัว

ตัวแปร	จำนวน		Mean	SD
	กลุ่มตัวอย่าง	Missing		
ความสุขในการทำงาน (WH)				
1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pl)	500	0	4.035	0.884
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En)	500	0	4.368	0.874
3. ความสบายใจในการทำงาน (Co)	500	0	3.822	0.932
ความพึงพอใจในการทำงาน (JS)				
1. ความสำเร็จของงาน (Ac)	498	2	4.418	0.898
2. การได้รับการยอมรับ (Rec)	497	3	3.911	0.880
3. ลักษณะของงาน (WI)	497	3	4.054	0.917
4. ความรับผิดชอบ (Res)	494	6	4.366	0.871
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad)	494	6	3.659	1.105
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG)	484	16	3.540	1.075

ตาราง ข-1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน		Mean	SD
	กลุ่มตัวอย่าง	Missing		
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR)				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In)	498	2	4.229	0.896
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC)	498	2	4.239	1.010
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS)	497	3	3.846	1.232
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE)				
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE)	484	16	4.180	1.005
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE)	485	15	3.809	1.140
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE)	485	15	3.963	1.093

จากตาราง ข-1 ผู้วิจัยพบว่า มีข้อมูลที่ขาดหายของตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 36 ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 46 ตัวแปร และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 7 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้ทำการแก้ปัญหาข้อมูลที่ขาดหายไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทน (Replacement of missing data) โดยการนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรนั้น ๆ มาเป็นคะแนนค่าประมาณของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการแก้ปัญหาดังวิธีนี้จะไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเดิมของตัวแปรเปลี่ยนแปลงไป

2. การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Assessing normality)

ลักษณะของการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติจะทำการตรวจสอบทีละตัวแปรสังเกตได้ซึ่งมีทั้งหมด 15 ตัวแปร โดยจะทำการตรวจสอบความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) โดยเคอร์แรน และคณะได้เสนอแนะว่าถ้าค่าสัมบูรณ์ของดัชนีความเบ้ (Skew index) มีค่ามากกว่า 3 แสดงว่าข้อมูลไม่สมมาตรหรือมีความเบ้มาก และถ้าค่าสัมบูรณ์ของดัชนีความโค้ง (Kurtosis index) มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ (Curran West, and Finch, 1997 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 98) ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตาราง ข-2

ตาราง ข-2 ค่าดัชนีความเบ้ (Skew Index) และค่าดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) ของตัวแปร
สังเกตได้

ตัวแปร	ดัชนีความเบ้	แปลผล	ดัชนีความโด่ง	แปลผล
PI	-0.079	สมมาตร	-0.221	แจกแจงปกติ
En	-0.458	สมมาตร	0.353	แจกแจงปกติ
Co	-0.131	สมมาตร	-0.161	แจกแจงปกติ
Ac	-0.315	สมมาตร	-0.318	แจกแจงปกติ
Rec	-0.112	สมมาตร	-0.457	แจกแจงปกติ
WI	-0.074	สมมาตร	-0.389	แจกแจงปกติ
Res	-0.314	สมมาตร	-0.446	แจกแจงปกติ
Ad	-0.219	สมมาตร	-0.398	แจกแจงปกติ
PG	-0.122	สมมาตร	-0.292	แจกแจงปกติ
In	-0.188	สมมาตร	-0.554	แจกแจงปกติ
PC	-0.237	สมมาตร	-0.570	แจกแจงปกติ
SS	-0.180	สมมาตร	-0.551	แจกแจงปกติ
PE	-0.276	สมมาตร	-0.321	แจกแจงปกติ
SE	-0.085	สมมาตร	-0.301	แจกแจงปกติ
CE	-0.134	สมมาตร	-0.341	แจกแจงปกติ

จากตาราง ข-2 พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ โดยค่าดัชนีความเบ้มีความสมมาตรทุกตัวแปร และค่าดัชนีความโด่งมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นการตรวจสอบเงื่อนไขว่าด้วยการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไปได้

3. การตรวจภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

การที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงทำให้เกิดผลเสียต่อการวิเคราะห์ถดถอย ทำให้ผลการวิเคราะห์คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบ 2 วิธี คือ

- 1) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยไม่ให้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 แสดงว่าข้อมูลอาจเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง

2) ตรวจสอบด้วยค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การพิจารณาในส่วนนี้จะเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปร ในโมเดลความสุขในการทำงาน โดยเริ่มจากตัวแปรสังเกตได้ของความพึงพอใจในการทำงาน 6 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ของความสุขในการทำงาน 3 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ตัวแปร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตาราง ข-3 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.381 – 0.795 ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรใดสูงเกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลความสุขในการทำงานไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ยกเว้นคู่ระหว่างตัวแปร PC กับ In ที่มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.841 แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่พอรับได้ จึงทำการทดสอบต่อไป

ตาราง ข-3 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลความสุขในการทำงาน

	AC	Rec	WI	Res	Ad	PG	PI	En	Co	In	Pc	SS	PE	SE	CE
AC	1.000														
Rec	0.741	1.000													
WI	0.724	0.749	1.000												
Res	0.775	0.746	0.795	1.000											
Ad	0.396	0.568	0.603	0.557	1.000										
PG	0.386	0.556	0.555	0.519	0.799	1.000									
PI	0.567	0.586	0.688	0.660	0.533	0.518	1.000								
En	0.719	0.664	0.740	0.725	0.440	0.440	0.773	1.000							
Co	0.603	0.589	0.654	0.632	0.429	0.426	0.657	0.657	1.000						
In	0.675	0.669	0.706	0.773	0.558	0.539	0.646	0.660	0.579	1.000					
Pc	0.586	0.584	0.594	0.659	0.530	0.498	0.534	0.538	0.490	0.841	1.000				
SS	0.381	0.449	0.524	0.537	0.652	0.595	0.537	0.428	0.479	0.675	0.704	1.000			
PE	0.488	0.512	0.511	0.576	0.461	0.481	0.502	0.481	0.440	0.619	0.589	0.476	1.000		
SE	0.372	0.470	0.488	0.492	0.604	0.574	0.466	0.420	0.451	0.634	0.743	0.705	0.535	1.000	
CE	0.469	0.532	0.584	0.595	0.644	0.641	0.556	0.508	0.490	0.723	0.740	0.783	0.581	0.784	1.000

3.2 ตรวจสอบด้วยค่าสถิติ Tolerance, Variance Inflation Factor (VIF)

ในการพิจารณาค่าสถิติในการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

(Multicollinearity) ถ้าค่าสถิติ Tolerance ($>.10$) มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันสูงกับตัวแปรอื่นๆ แต่ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันต่ำกับตัวแปรอื่น ๆ และค่าสถิติ VIF เกิน 10 แสดงว่ามีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตาราง ข-4 พบว่าค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.182 ถึง 0.534 ถึงทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.872 ถึง 5.490 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

จากผลการทดสอบเงื่อนไขของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของทั้ง 2 วิธี พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ตาราง ข-4 ค่าสถิติ Tolerance และ VIF ที่ใช้พิจารณาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
PI	0.324	3.082
En	0.337	2.967
Co	0.462	2.166
Ac	0.277	3.617
Rec	0.306	3.272
WI	0.252	3.974
Res	0.223	4.479
Ad	0.281	3.565
PG	0.319	3.131
In	0.182	5.490
PC	0.201	4.977
SS	0.297	3.371
PE	0.534	1.872
SE	0.293	3.417
CE	0.234	4.283

4. การตรวจสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความในแต่ละตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อความในแต่ละตัวแปรแฝง โดยเริ่มจากความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อดูว่าข้อความในแต่ละตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันในระดับใด ซึ่งข้อความในตัวแปรสังเกตได้ตัวเดียวกันน่าจะมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าข้อความของคนละตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งรายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง ข-5 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความของตัวแปรความสุขในการทำงาน

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	En1	En2	En3	En4	En5	En6	Co1	Co2	Co3	Co4	Co5	Co6
P11	1.000																	
P12	.735**	1.000																
P13	.403**	.440**	1.000															
P14	.437**	.516**	.623**	1.000														
P15	.546**	.643**	.472**	.640**	1.000													
P16	.521**	.601**	.488**	.604**	.816**	1.000												
En1	.477**	.492**	.425**	.511**	.551**	.588**	1.000											
En2	.457**	.513**	.509**	.582**	.551**	.562**	.702**	1.000										
En3	.437**	.465**	.511**	.610**	.554**	.563**	.652**	.767**	1.000									
En4	.465**	.498**	.449**	.523**	.519**	.573**	.737**	.702**	.713**	1.000								
En5	.513**	.606**	.387**	.506**	.633**	.643**	.630**	.557**	.573**	.665**	1.000							
En6	.487**	.538**	.470**	.552**	.591**	.603**	.589**	.684**	.696**	.684**	.707**	1.000						
Co1	.347**	.388**	.292**	.394**	.470**	.491**	.487**	.412**	.455**	.576**	.597**	.514**	1.000					
Co2	.389**	.451**	.340**	.423**	.486**	.541**	.422**	.435**	.424**	.436**	.536**	.503**	.611**	1.000				
Co3	.360**	.464**	.291**	.391**	.454**	.513**	.353**	.313**	.291**	.401**	.538**	.419**	.584**	.594**	1.000			
Co4	.372**	.515**	.352**	.414**	.503**	.534**	.486**	.440**	.418**	.523**	.614**	.500**	.603**	.582**	.772**	1.000		
Co5	.429**	.537**	.322**	.409**	.551**	.587**	.477**	.449**	.409**	.479**	.592**	.507**	.569**	.650**	.638**	.725**	1.000	
Co6	.440**	.518**	.335**	.437**	.563**	.547**	.469**	.377**	.381**	.475**	.617**	.484**	.558**	.554**	.666**	.710**	.681**	1.000

จากตาราง ข-5 เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรความสุขในการทำงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ความเพลิดเพลินในการทำงาน (P11-P16) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En1-En6) และความสบายใจในการทำงาน (Co1-Co6) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ในช่วง 0.291 - 0.816 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.525) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.816 รองลงมาคือ 0.772, 0.767 และ 0.737 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.291 จำนวนคู่ที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 153 คู่ พบว่าทั้ง 153 คู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทิศทางบวก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ภายในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่าความเพลิดเพลินในการทำงาน (P11-P16) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.403 - 0.816 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.413) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.816 รองลงมาคือ 0.735, 0.643 และ 0.640 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.403 ส่วนความกระตือรือร้นในการทำงาน (En1-En6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.557 - 0.767 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.210) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.767 รองลงมาคือ 0.737, 0.713 และ 0.707 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.557 และความสบายใจในการทำงาน (Co1-Co6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.554 - 0.772 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.218) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.772 รองลงมาคือ 0.725, 0.710 และ 0.681 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.554

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเพลิดเพลินในการทำงาน (P11-P16) กับความกระตือรือร้นในการทำงาน (En1-En6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.387 - 0.643 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.256) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.643 รองลงมาคือ 0.633, 0.610 และ 0.606 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.387 กรณีที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเพลิดเพลินในการทำงาน (P11-P16) กับความสบายใจในการทำงาน (Co1-Co6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.291 - 0.587 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.296) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.587 รองลงมาคือ 0.563, 0.551 และ 0.547 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.291 และกรณีที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความกระตือรือร้นในการทำงาน (En1-En6) กับความสบายใจในการทำงาน (Co1-Co6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.291 - 0.617 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.326) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.617 รองลงมาคือ 0.614, 0.597 และ 0.592 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.291

ตาราง ข-6 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน

	Ac1	Ac2	Ac3	Ac4	Ac5	Ac6	Rec1	Rec2	Rec3	Rec4	Rec5	Rec6	W11	W12	W13	W14	W15	W16	
Ac1	1.000																		
Ac2	.817**	1.000																	
Ac3	.729**	.762**	1.000																
Ac4	.728**	.724**	.743**	1.000															
Ac5	.680**	.707**	.702**	.714**	1.000														
Ac6	.702**	.717**	.699**	.729**	.796**	1.000													
Rec1	.601**	.624**	.599**	.560**	.592**	.571**	1.000												
Rec2	.482**	.557**	.498**	.480**	.485**	.474**	.617**	1.000											
Rec3	.463**	.516**	.529**	.466**	.504**	.469**	.651**	.646**	1.000										
Rec4	.552**	.581**	.598**	.551**	.544**	.618**	.639**	.545**	.665**	1.000									
Rec5	.594**	.608**	.636**	.586**	.566**	.620**	.643**	.552**	.630**	.815**	1.000								
Rec6	.515**	.492**	.554**	.484**	.480**	.544**	.558**	.501**	.570**	.713**	.720**	1.000							
W11	.488**	.481**	.494**	.428**	.478**	.483**	.562**	.474**	.522**	.538**	.518**	.567**	1.000						
W12	.455**	.459**	.430**	.380**	.479**	.446**	.443**	.394**	.407**	.478**	.491**	.514**	.653**	1.000					
W13	.500**	.522**	.518**	.474**	.570**	.531**	.553**	.469**	.481**	.509**	.527**	.483**	.698**	.763**	1.000				
W14	.520**	.521**	.524**	.466**	.543**	.525**	.551**	.533**	.591**	.567**	.592**	.571**	.678**	.636**	.707**	1.000			
W15	.679**	.657**	.632**	.666**	.612**	.714**	.538**	.459**	.457**	.605**	.632**	.569**	.498**	.482**	.543**	.609**	1.000		
W16	.609**	.601**	.594**	.555**	.597**	.564**	.610**	.470**	.492**	.530**	.559**	.525**	.649**	.600**	.698**	.657**	.647**	1.000	
Res1	.601**	.604**	.562**	.564**	.639**	.611**	.568**	.436**	.490**	.536**	.566**	.479**	.572**	.566**	.623**	.632**	.600**	.795**	
Res2	.569**	.580**	.562**	.569**	.599**	.628**	.519**	.407**	.427**	.564**	.565**	.548**	.496**	.468**	.536**	.575**	.681**	.674**	
Res3	.615**	.592**	.568**	.584**	.596**	.625**	.565**	.403**	.433**	.541**	.569**	.498**	.486**	.437**	.535**	.521**	.669**	.675**	
Res4	.629**	.609**	.631**	.634**	.574**	.641**	.545**	.499**	.498**	.575**	.622**	.562**	.521**	.433**	.497**	.542**	.671**	.625**	
Res5	.437**	.440**	.470**	.414**	.389**	.418**	.512**	.432**	.486**	.524**	.561**	.553**	.505**	.430**	.496**	.525**	.452**	.452**	.534**
Res6	.614**	.602**	.615**	.576**	.558**	.642**	.595**	.435**	.441**	.582**	.597**	.502**	.447**	.444**	.515**	.497**	.677**	.626**	
Ad1	.329**	.333**	.374**	.288**	.304**	.295**	.457**	.345**	.495**	.425**	.473**	.401**	.441**	.420**	.458**	.448**	.365**	.488**	
Ad2	.278**	.326**	.315**	.281**	.328**	.306**	.373**	.289**	.481**	.400**	.412**	.336**	.422**	.418**	.483**	.422**	.340**	.462**	
Ad3	.291**	.293**	.294**	.233**	.290**	.264**	.362**	.319**	.507**	.420**	.422**	.393**	.429**	.443**	.448**	.452**	.321**	.430**	
Ad4	.249**	.258**	.258**	.228**	.265**	.245**	.389**	.292**	.439**	.387**	.387**	.415**	.427**	.425**	.429**	.400**	.304**	.464**	
Ad5	.279**	.295**	.310**	.265**	.333**	.302**	.423**	.343**	.498**	.425**	.447**	.421**	.497**	.495**	.521**	.492**	.334**	.502**	
Ad6	.282**	.278**	.270**	.265**	.281**	.252**	.257**	.221**	.353**	.341**	.354**	.346**	.343**	.318**	.349**	.268**	.266**	.402**	
PG1	.259**	.258**	.275**	.216**	.239**	.202**	.367**	.323**	.442**	.368**	.354**	.337**	.358**	.310**	.361**	.342**	.229**	.373**	
PG2	.363**	.371**	.426**	.329**	.362**	.365**	.466**	.379**	.457**	.459**	.458**	.475**	.490**	.407**	.430**	.401**	.331**	.481**	
PG3	.304**	.335**	.352**	.273**	.341**	.304**	.452**	.354**	.480**	.415**	.422**	.424**	.450**	.411**	.451**	.467**	.279**	.460**	
PG4	.240**	.292**	.309**	.276**	.325**	.275**	.417**	.265**	.480**	.351**	.350**	.323**	.407**	.369**	.455**	.411**	.298**	.476**	
PG5	.272**	.304**	.349**	.256**	.344**	.294**	.427**	.315**	.499**	.410**	.436**	.425**	.432**	.414**	.477**	.445**	.275**	.484**	
PG6	.235**	.294**	.315**	.221**	.308**	.251**	.430**	.334**	.478**	.383**	.391**	.428**	.436**	.459**	.500**	.445**	.259**	.491**	

ตาราง ข-6 (ต่อ)

	Res1	Res2	Res3	Res4	Res5	Res6	Ad1	Ad2	Ad3	Ad4	Ad5	Ad6	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6
Res1	1.000																	
Res2	.723**	1.000																
Res3	.662**	.822**	1.000															
Res4	.594**	.656**	.700**	1.000														
Res5	.532**	.475**	.484**	.567**	1.000													
Res6	.616**	.699**	.749**	.674**	.556**	1.000												
Ad1	.463**	.371**	.386**	.388**	.582**	.428**	1.000											
Ad2	.445**	.351**	.345**	.348**	.481**	.361**	.801**	1.000										
Ad3	.429**	.321**	.310**	.334**	.487**	.334**	.735**	.749**	1.000									
Ad4	.395**	.314**	.306**	.308**	.472**	.324**	.588**	.583**	.681**	1.000								
Ad5	.476**	.353**	.366**	.377**	.518**	.370**	.625**	.633**	.737**	.792**	1.000							
Ad6	.354**	.290**	.305**	.302**	.334**	.287**	.372**	.449**	.414**	.506**	.539**	1.000						
PG1	.355**	.209**	.220**	.306**	.464**	.270**	.611**	.563**	.712**	.553**	.629**	.373**	1.000					
PG2	.435**	.350**	.313**	.413**	.496**	.380**	.539**	.476**	.559**	.522**	.579**	.389**	.722**	1.000				
PG3	.412**	.331**	.311**	.365**	.514**	.373**	.627**	.597**	.652**	.591**	.648**	.373**	.721**	.751**	1.000			
PG4	.426**	.339**	.350**	.352**	.425**	.351**	.627**	.695**	.639**	.545**	.601**	.391**	.611**	.569**	.703**	1.000		
PG5	.462**	.332**	.322**	.333**	.531**	.357**	.632**	.621**	.647**	.605**	.650**	.367**	.688**	.670**	.765**	.744**	1.000	
PG6	.461**	.325**	.327**	.336**	.545**	.337**	.628**	.618**	.659**	.646**	.681**	.374**	.676**	.632**	.760**	.739**	.886**	1.000

จากตาราง ข-6 เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) 2) การได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) 3) ลักษณะของงาน (W11-WI6) 4) ความรับผิดชอบ (Res1-Res6) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) และ 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ในช่วง 0.202 - 0.886 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.684) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.886 รองลงมาคือ 0.822, 0.817 และ 0.815 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.202 จำนวนคู่ที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทั้งหมด 630 คู่ พบว่าทั้ง 630 คู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทิศทางบวก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ภายในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่า

1) ความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.680 - 0.817 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.137) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.817 รองลงมาคือ 0.796, 0.762 และ 0.743 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.680 2) การได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.501 - 0.815 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.314) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.815 รองลงมาคือ 0.720, 0.713 และ 0.665 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.501 3) ลักษณะของงาน (W11-WI6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.482 - 0.763 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.281) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.763 รองลงมาคือ 0.707, 0.698 และ 0.678 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.482 4) ความรับผิดชอบ (Res1-Res6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.475 - 0.822 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.347) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.822 รองลงมาคือ 0.749, 0.723 และ 0.700 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.475 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.372 - 0.801 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.429) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.801 รองลงมาคือ 0.792, 0.749 และ 0.737 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.372 และ 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.569 - 0.886 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.317) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.886 รองลงมาคือ 0.765, 0.760 และ 0.751 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.569

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 15 กรณี คือ กรณีที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) กับการได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.463 - 0.636 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.173) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.636 รองลงมาคือ 0.624, 0.620 และ 0.618 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.463 กรณีที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) กับลักษณะของงาน (W11-WI6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.380 - 0.714 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.334) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.714 รองลงมาคือ 0.679, 0.666 และ 0.657 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.380 กรณีที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) กับความรับผิดชอบ

(Res1-Res6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.389 - 0.642 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.253) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.642 รองลงมาคือ 0.641, 0.639 และ 0.634 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.389 กรณีที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.228 - 0.374 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.146) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.374 รองลงมาคือ 0.333, 0.329 และ 0.328 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.228 กรณีที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน (Ac1-Ac6) กับโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.202 - 0.426 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.224) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.426 รองลงมาคือ 0.371, 0.365 และ 0.363 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.202 กรณีที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) กับลักษณะของงาน (WI1-WI6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.394 - 0.632 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.238) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.632 รองลงมาคือ 0.610, 0.605 และ 0.592 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.394 กรณีที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) กับความรับผิดชอบ (Res1-Res6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.403 - 0.622 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.219) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.622 รองลงมาคือ 0.597, 0.595 และ 0.582 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ .403 กรณีที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.221 - 0.498 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.277) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.498 รองลงมาคือ 0.495, 0.481 และ 0.473 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.221 กรณีที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับ (Rec1-Rec6) กับโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.265 - 0.499 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.234) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.499 รองลงมาคือ 0.480, 0.478 และ 0.475 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.265 กรณีที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน (WI1-WI6) กับความรับผิดชอบ (Res1-Res6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.430 - 0.795 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.365) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.795 รองลงมาคือ 0.681, 0.677 และ 0.675 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.430 กรณีที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน (WI1-WI6) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.266 - 0.521 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.255) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.521 รองลงมาคือ 0.502, 0.497 และ 0.495 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.266 กรณีที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน (WI1-WI6) กับโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.229 - 0.500 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.271) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.500 รองลงมาคือ 0.491, 0.490 และ 0.484 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.229 กรณีที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ (Res1-

Res6) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.287 - 0.582 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.295) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.582 รองลงมาคือ 0.518, 0.487 และ 0.481 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.287 กรณีที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความรับผิดชอบ (Res1-Res6) กับโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.209 - 0.545 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.336) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.545 รองลงมาคือ 0.531, 0.514 และ 0.496 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.209 กรณีที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad1-Ad6) กับโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG1-PG6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.367 - 0.712 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.345) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.712 รองลงมาคือ 0.695, 0.681 และ 0.659 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.367

ตาราง ข-7 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	
PE1	1.000																		
PE2	.658**	1.000																	
PE3	.565**	.685**	1.000																
PE4	.553**	.677**	.818**	1.000															
PE5	.499**	.436**	.556**	.547**	1.000														
PE6	.574**	.572**	.600**	.607**	.725**	1.000													
SE1	.428**	.477**	.465**	.482**	.337**	.433**	1.000												
SE2	.515**	.495**	.548**	.543**	.427**	.513**	.810**	1.000											
SE3	.323**	.260**	.252**	.255**	.208**	.232**	.654**	.564**	1.000										
SE4	.360**	.283**	.319**	.344**	.256**	.313**	.653**	.637**	.760**	1.000									
SE5	.383**	.339**	.364**	.394**	.335**	.360**	.623**	.631**	.624**	.760**	1.000								
SE6	.358**	.425**	.408**	.478**	.350**	.412**	.676**	.651**	.607**	.696**	.744**	1.000							
CE1	.443**	.470**	.500**	.526**	.356**	.377**	.599**	.609**	.548**	.618**	.711**	.713**	1.000						
CE2	.432**	.446**	.458**	.481**	.362**	.393**	.558**	.584**	.524**	.575**	.657**	.667**	.827**	1.000					
CE3	.433**	.444**	.495**	.513**	.330**	.387**	.560**	.594**	.491**	.620**	.719**	.705**	.820**	.792**	1.000				
CE4	.386**	.466**	.490**	.542**	.335**	.393**	.538**	.563**	.433**	.541**	.673**	.669**	.782**	.765**	.853**	1.000			
CE5	.398**	.444**	.501**	.542**	.362**	.403**	.541**	.566**	.456**	.574**	.684**	.703**	.763**	.753**	.797**	.838**	1.000		
CE6	.394**	.413**	.469**	.490**	.339**	.413**	.618**	.645**	.523**	.630**	.712**	.709**	.717**	.724**	.785**	.772**	.809**	1.000	

จากตาราง ข-7 เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE1-PE6) สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE1-SE6) และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE1-CE6) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ในช่วง 0.208 - 0.853 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.645) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.853 รองลงมาคือ 0.838, 0.827 และ 0.820 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.208 จำนวนคู่ที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 153 คู่ พบว่าทั้ง 153 คู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทิศทางบวก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ภายในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE1-PE6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.436 - 0.818 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.382) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.818 รองลงมาคือ 0.725, 0.685 และ 0.677 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.436 ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม (SE1-SE6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.564 - 0.810 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.246) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.810 รองลงมาคือ 0.760, 0.744 และ 0.696 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.564 และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE1-CE6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.717 - 0.853 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.136) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.853 รองลงมาคือ 0.838, 0.827 และ 0.820 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.717

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE1-PE6) กับสภาพแวดล้อมทางสังคม (SE1-SE6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.208 - 0.548 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.340) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.548 รองลงมาคือ 0.543, 0.515 และ 0.513 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.208 กรณีที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE1-PE6) กับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE1-CE6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.330 - 0.542 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.212) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.542 รองลงมาคือ 0.526, 0.513 และ 0.501 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.330 และกรณีที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคม (SE1-SE6) กับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE1-CE6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 - 0.719 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.286) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.719 รองลงมาคือ 0.713, 0.712 และ 0.711 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.433

ตาราง ข-8 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

	In1	In2	In3	In4	In5	In6	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	SS1	SS2	SS3	SS4	SS5	SS6
In1	1.000																	
In2	.790**	1.000																
In3	.567**	.561**	1.000															
In4	.581**	.609**	.668**	1.000														
In5	.591**	.613**	.672**	.701**	1.000													
In6	.561**	.584**	.673**	.726**	.809**	1.000												
PC1	.666**	.671**	.499**	.574**	.609**	.576**	1.000											
PC2	.629**	.644**	.609**	.627**	.713**	.730**	.715**	1.000										
PC3	.591**	.602**	.643**	.642**	.768**	.757**	.637**	.806**	1.000									
PC4	.579**	.624**	.473**	.548**	.588**	.543**	.656**	.620**	.644**	1.000								
PC5	.621**	.675**	.516**	.601**	.618**	.596**	.672**	.673**	.619**	.696**	1.000							
PC6	.623**	.609**	.445**	.486**	.515**	.488**	.665**	.581**	.523**	.728**	.759**	1.000						
SS1	.618**	.632**	.449**	.504**	.504**	.472**	.585**	.499**	.496**	.626**	.596**	.623**	1.000					
SS2	.648**	.650**	.503**	.535**	.559**	.534**	.613**	.568**	.578**	.616**	.608**	.594**	.852**	1.000				
SS3	.666**	.648**	.462**	.515**	.525**	.490**	.597**	.526**	.531**	.602**	.584**	.598**	.803**	.861**	1.000			
SS4	.606**	.619**	.407**	.496**	.461**	.451**	.543**	.460**	.469**	.603**	.559**	.582**	.826**	.827**	.872**	1.000		
SS5	.600**	.607**	.434**	.500**	.486**	.445**	.565**	.467**	.476**	.606**	.555**	.581**	.812**	.824**	.858**	.898**	1.000	
SS6	.609**	.614**	.422**	.496**	.497**	.452**	.556**	.461**	.474**	.580**	.557**	.579**	.817**	.818**	.849**	.880**	.921**	1.000

จากตาราง ข-8 เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In1-In6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC1-PC6) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS1-SS6) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ในช่วง 0.407 - 0.921 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.514) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.921 รองลงมาคือ 0.898, 0.880 และ 0.872 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.407 จำนวนคู่ที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 153 คู่ พบว่าทั้ง 153 คู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทิศทางบวก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In1-In6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.561 - 0.809 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.248) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.809 รองลงมาคือ 0.790, 0.726 และ 0.701 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.561 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC1-PC6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.523 - 0.806 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.283) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.806 รองลงมาคือ 0.759, 0.728 และ 0.715 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.523 และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS1-SS6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.803 - 0.921 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.118) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.921 รองลงมาคือ 0.898, 0.880 และ 0.872 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.803

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน (In1-In6) กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC1-PC6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.445 - 0.768 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.323) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.768 รองลงมาคือ 0.757, 0.730 และ 0.713 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.445 กรณีที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน (In1-In6) กับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS1-SS6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.407 - 0.666 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.259) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.666 รองลงมาคือ 0.650, 0.648 และ 0.632 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.407 และกรณีที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC1-PC6) กับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS1-SS6) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.460 - 0.626 (ค่าพิสัยเท่ากับ 0.166) ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.626 รองลงมาคือ 0.623, 0.616 และ 0.613 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.460

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตาราง ข-9 ค่าสถิติเชิงบรรยาย และการแปลความหมายของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	SD	S ²	แปลผล
ความสุขในการทำงาน				
1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน	4.418	0.896	0.803	มีความสุขค่อนข้างมาก
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.911	0.877	0.771	มีความสุขค่อนข้างมาก
3. ความสบายใจในการทำงาน	4.053	0.914	0.836	มีความสุขค่อนข้างมาก
ความพึงพอใจในการทำงาน				
1. ความสำเร็จของงาน	4.366	0.866	0.750	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
2. การได้รับการยอมรับ	3.658	1.098	1.206	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
3. ลักษณะของงาน	3.539	1.057	1.118	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
4. ความรับผิดชอบ	4.035	0.883	0.781	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.367	0.873	0.763	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	3.822	0.931	0.868	มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.180	0.988	0.978	มีสัมพันธภาพค่อนข้างสูง
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.809	1.122	1.260	มีสัมพันธภาพค่อนข้างสูง
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.962	1.076	1.159	มีสัมพันธภาพค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.228	0.894	0.799	มีสภาพสภาพแวดล้อมค่อนข้างดี
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.239	1.008	1.017	มีสภาพสภาพแวดล้อมค่อนข้างดี
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม	3.846	1.228	1.508	มีสภาพสภาพแวดล้อมค่อนข้างดี

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง ก-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบสอบถาม

ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถามที่	IOC	ผลการพิจารณา
แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน (WH)			
ความเพลิดเพลินในการทำงาน (PI)	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
ความกระตือรือร้นในการทำงาน (En)	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
ความสบายใจในการทำงาน (Co)	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JS)			
ความสำเร็จของงาน (Ac)	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง ก-2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถามที่	IOC	ผลการพิจารณา
แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JS)			
การได้รับการยอมรับ (Rec)	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
ลักษณะของงาน (WI)	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
ความรับผิดชอบ (Res)	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	0.67	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Ad)	25	0.67	คัดเลือกไว้
	26	1.00	คัดเลือกไว้
	27	0.67	คัดเลือกไว้
	28	1.00	คัดเลือกไว้
	29	1.00	คัดเลือกไว้
	30	0.67	คัดเลือกไว้

ตาราง ก-3 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถามที่	IOC	ผลการพิจารณา
แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JS)			
โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (PG)	31	1.00	คัดเลือกไว้
	32	1.00	คัดเลือกไว้
	33	1.00	คัดเลือกไว้
	34	0.67	คัดเลือกไว้
	35	1.00	คัดเลือกไว้
	36	1.00	คัดเลือกไว้
แบบสอบถามวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR)			
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (In)	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PC)	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS)	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง ก-4 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ข้อความคำถามที่	IOC	ผลการพิจารณา
แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE)			
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PE)	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
สภาพแวดล้อมทางสังคม (SE)	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	0.67	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CE)	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	0.67	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	0.67	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลในงานวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลในงานวิจัย ซึ่งไม่มีข้อใดถูกหรือข้อใดผิด เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นเท่านั้น จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าในด้านใดทั้งสิ้น

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน

ในตอนที่ 2 ให้พิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าเป็นความจริงในระดับมากหรือน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง
3. โรงงานที่ปฏิบัติงาน เซ็นทรัล สยาม อมตะ
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สายปฏิบัติการ (Operator) สายควบคุมสนับสนุนการปฏิบัติการ (Staff)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความรู้สึก และสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันทำงานเพลินจนรู้สึกว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5	6
2. ฉันสนุกกับงานที่ทำ โดยไม่รู้สึกเบื่อ	1	2	3	4	5	6
3. ฉันยินดีมาทำงานนอกเวลา เมื่อได้รับการร้องขอ	1	2	3	4	5	6
4. ฉันรู้สึกยินดี เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่างๆ	1	2	3	4	5	6
5. ฉันรู้สึกชอบที่ได้ทำงานนี้	1	2	3	4	5	6

ความเพลิดเพลินในการทำงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
6. ฉันพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่	1	2	3	4	5	6

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันทำงานด้วยความกระตือรือร้น	1	2	3	4	5	6
2. ฉันเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
3. ฉันเต็มใจปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5	6
4. ฉันทำงานนี้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว	1	2	3	4	5	6
5. ฉันรู้สึกมีชีวิตชีวาในขณะที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6
6. ฉันไม่ย่อท้อต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1	2	3	4	5	6

ความสบายใจในการทำงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันทำงานนี้ได้อย่างราบรื่น	1	2	3	4	5	6
2. ฉันไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานนี้	1	2	3	4	5	6
3. ฉันทำงานโดยปราศจากความเครียด	1	2	3	4	5	6
4. ฉันไม่มีความวิตกกังวลกับการทำงานนี้	1	2	3	4	5	6
5. ฉันไม่รู้สึกรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานนี้	1	2	3	4	5	6
6. ฉันรู้สึกผ่อนคลายในระหว่างทำงานนี้	1	2	3	4	5	6

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	1	2	3	4	5	6
2. งานที่ฉันทำ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี	1	2	3	4	5	6
3. ผลงานที่ฉันทำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	1	2	3	4	5	6
4. ฉันทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1	2	3	4	5	6
5. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	1	2	3	4	5	6
6. ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความสามารถของตนเอง	1	2	3	4	5	6

การได้รับการยอมรับ	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน	1	2	3	4	5	6
2. ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่	1	2	3	4	5	6
3. ผลงานของฉันได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6
4. ผลงานฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับวิธีการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5	6
6. เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงาน มักจะขอคำปรึกษาจากฉัน	1	2	3	4	5	6

ลักษณะของงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันได้ทำงานที่ท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ	1	2	3	4	5	6
2. ฉันได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5	6
3. ฉันได้ทำงานที่ตรงกับความสนใจ	1	2	3	4	5	6
4. ฉันได้ทำงานที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์	1	2	3	4	5	6
5. ฉันสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นด้วยตนเอง	1	2	3	4	5	6
6. ฉันรู้สึกดีต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6

ความรับผิดชอบ	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6
2. ฉันพยายามพัฒนาวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น	1	2	3	4	5	6
3. ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	2	3	4	5	6
4. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้	1	2	3	4	5	6
5. ฉันมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5	6
6. ฉันเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง	1	2	3	4	5	6

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานฉันเป็นไปตามความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5	6

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
2. การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานของฉัน ปราศจากอคติและความลำเอียง	1	2	3	4	5	6
3. ฉันได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อครบรอบการประเมินผลการทำงาน	1	2	3	4	5	6
4. ฉันมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
5. ฉันได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	2	3	4	5	6
6. ถ้าฉันต้องการลาศึกษาต่อ ฉันจะได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6

โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	ระดับการประเมิน					
	ไม่จริง <=====> จริงที่สุด					
1. ฉันได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
2. ฉันสามารถสร้างผลงานที่ชัดเจนสำหรับประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานได้	1	2	3	4	5	6
3. ฉันได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างความชัดเจน	1	2	3	4	5	6
4. ฉันได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	5	6
5. ฉันมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานในหน่วยงานนี้	1	2	3	4	5	6
6. ฉันมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนี้	1	2	3	4	5	6

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <=====> มากที่สุด					
1. ฉันและเพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5	6
2. ฉันและเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ระหว่างการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6
3. ฉันอุทิศเวลาและแรงงานให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5	6
4. เมื่อพบปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ฉันจะเสนอแนวทางแก้ปัญหาทันที	1	2	3	4	5	6
5. เมื่อมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ฉันจะให้ความสำคัญกับทีมงาน	1	2	3	4	5	6
6. ความรู้และประสบการณ์ของฉันและเพื่อนร่วมงาน ช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเร็วขึ้น	1	2	3	4	5	6

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <=====> มากที่สุด					
1. เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะให้อภัย และช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาด	1	2	3	4	5	6
2. เมื่อมีงานเร่งด่วน ฉันและเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	1	2	3	4	5	6
3. ฉันพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6
4. หน่วยงานของฉันมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	1	2	3	4	5	6
5. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกับฉัน	1	2	3	4	5	6
6. หน่วยงานของฉันมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	6

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <=====> มากที่สุด					
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6
2. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6
5. ผู้บังคับบัญชาช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	2	3	4	5	6
6. ผู้บังคับบัญชาคอยให้กำลังใจเวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	6

ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <=====> มากที่สุด					
1. สถานที่ทำงานของฉันมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	1	2	3	4	5	6
2. สถานที่ทำงานของฉันมีแสงสว่างเหมาะสมกับการทำงาน	1	2	3	4	5	6
3. สถานที่ทำงานของฉันมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เพียงพอ และมีคุณภาพ	1	2	3	4	5	6

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <===== > มากที่สุด					
4. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานมีมาตรฐานความปลอดภัย	1	2	3	4	5	6
5. สถานที่ทำงานของฉันไม่มีเสียงดังรบกวน	1	2	3	4	5	6
6. สถานที่ทำงานของฉันไม่แออัด	1	2	3	4	5	6

สภาพแวดล้อมทางสังคม	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <===== > มากที่สุด					
1. หน่วยงานของฉันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1	2	3	4	5	6
2. หน่วยงานของฉันมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
3. หน่วยงานของฉัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	2	3	4	5	6
4. ภายในหน่วยงานของฉันร่วมมือกันทำงานโดยไม่มีการมุ่งจับผิดระหว่างกัน	1	2	3	4	5	6
5. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนลูกน้องอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5	6
6. เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดี	1	2	3	4	5	6

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม	ระดับการประเมิน					
	น้อยที่สุด <===== > มากที่สุด					
1. ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้อย่างอิสระ	1	2	3	4	5	6
2. ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีอิสระที่จะกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบได้	1	2	3	4	5	6
3. ที่ประชุมของหน่วยงานฉันมีการรับฟังและไตร่ตรองความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้ร่วมประชุม	1	2	3	4	5	6
4. ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีเสรีภาพในการนำเสนอวิธีการเพื่อทำให้ผลงานออกมาดี	1	2	3	4	5	6
5. การตัดสินใจแก้ปัญหาภายในหน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล	1	2	3	4	5	6
6. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของฉันให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5	6

ภาคผนวก จ

คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

- การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของโมเดล
- การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

คำสั่งในการเขียนโปรแกรม LISREL สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรแฝงของ
ประชากร 1 กลุ่ม

!MODEL SEM OF WORK HAPPINESS

DA NI=15 NO=500 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.000

0.741 1.000

0.724 0.749 1.000

0.775 0.746 0.795 1.000

0.396 0.568 0.603 0.557 1.000

0.386 0.556 0.555 0.519 0.799 1.000

0.567 0.586 0.688 0.660 0.533 0.518 1.000

0.719 0.664 0.740 0.725 0.440 0.440 0.773 1.000

0.603 0.589 0.654 0.632 0.429 0.426 0.657 0.657 1.000

0.675 0.669 0.706 0.773 0.558 0.539 0.646 0.660 0.579 1.000

0.586 0.584 0.594 0.659 0.530 0.498 0.534 0.538 0.490 0.841 1.000

0.381 0.449 0.524 0.537 0.652 0.595 0.537 0.428 0.479 0.675 0.704 1.000

0.488 0.512 0.511 0.576 0.461 0.481 0.502 0.481 0.440 0.619 0.589 0.476 1.000

0.372 0.470 0.488 0.492 0.604 0.574 0.466 0.420 0.451 0.634 0.743 0.705 0.535 1.000

0.469 0.532 0.584 0.595 0.644 0.641 0.556 0.508 0.490 0.723 0.740 0.783 0.581 0.784 1.000

ME

4.418 3.911 4.054 4.366 3.659 3.540 4.035 4.368 3.822 4.229 4.239 3.846 4.180 3.809 3.963

SD

0.896 0.878 0.914 0.866 1.098 1.058 0.884 0.874 0.932 0.894 1.008 1.228 0.989 1.122 1.077

MO NY=9 NX=6 NE=2 NK=1 LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=SY PS=SY TE=SY,FI

TD=SY,FI

VA 1 LX 1 1 LY 1 1 LY 7 2

FR LX 2 1 LX 3 1 LX 4 1 LX 5 1 LX 6 1

FR LY 2 1 LY 3 1 LY 4 1 LY 5 1 LY 6 1

FR LY 8 2 LY 9 2

FR GA 1 1

FR BE 2 1

FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 5 5 TD 6 6

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

LE

JS WH

LK

IRWE

PATH DIAGRAM

OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3

คำสั่งในการเขียนโปรแกรม LISREL สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรแฝงของ
ประชากร 2 กลุ่ม ในการตรวจสอบรูปแบบโมเดล (Model From)

Group 1 Staff

TI Group 1 MODEL SEM OF WORK HAPPINESS (Staff)

DA NG=2 NI=15 NO=250 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.00

0.72 1.00

0.66 0.74 1.00

0.76 0.73 0.76 1.00

0.54 0.63 0.68 0.61 1.00

0.45 0.63 0.62 0.56 0.81 1.00

0.49 0.53 0.66 0.61 0.59 0.58 1.00

0.60 0.60 0.75 0.67 0.62 0.57 0.76 1.00

0.54 0.59 0.66 0.60 0.55 0.49 0.62 0.62 1.00

0.62 0.63 0.68 0.73 0.58 0.56 0.61 0.63 0.59 1.00

0.57 0.57 0.58 0.64 0.52 0.46 0.50 0.48 0.48 0.82 1.00

0.41 0.47 0.54 0.56 0.65 0.62 0.52 0.46 0.51 0.67 0.64 1.00

0.37 0.47 0.45 0.52 0.37 0.40 0.29 0.30 0.37 0.56 0.56 0.41 1.00
 0.36 0.48 0.52 0.47 0.55 0.54 0.42 0.41 0.45 0.64 0.75 0.61 0.52 1.00
 0.46 0.55 0.59 0.59 0.62 0.63 0.53 0.51 0.48 0.71 0.73 0.76 0.50 0.75 1.00

ME

4.52 4.00 4.17 4.43 3.88 3.75 4.17 4.45 3.80 4.35 4.41 3.99 4.37 3.95 4.15

SD

0.77 0.83 0.89 0.78 0.97 0.99 0.81 0.77 0.89 0.79 0.91 1.18 0.93 1.04 0.99

MO NY=9 NX=6 NE=2 NK=1 LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=SY PS=SY TE=SY,FI

TD=SY,FI

VA 1 LX 1 1 LY 1 1 LY 7 2

LE

JS WH

LK

IRWE

PATH DIAGRAM

OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3

Group 2 Operator

DA NI=15 NO=250 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.00

0.76 1.00

0.77 0.76 1.00

0.78 0.75 0.82 1.00

0.28 0.51 0.53 0.52 1.00

0.32 0.48 0.48 0.48 0.78 1.00

0.61 0.62 0.70 0.69 0.47 0.44 1.00

0.79 0.71 0.73 0.76 0.31 0.33 0.78 1.00

0.66 0.60 0.66 0.66 0.36 0.39 0.71 0.69 1.00

0.70 0.69 0.72 0.80 0.52 0.50 0.66 0.68 0.59 1.00

0.58 0.58 0.59 0.67 0.51 0.50 0.54 0.57 0.52 0.85 1.00
 0.35 0.42 0.50 0.51 0.64 0.56 0.54 0.40 0.47 0.68 0.75 1.00
 0.56 0.53 0.54 0.61 0.49 0.51 0.64 0.60 0.52 0.65 0.59 0.51 1.00
 0.36 0.45 0.45 0.50 0.63 0.59 0.48 0.41 0.46 0.62 0.73 0.77 0.53 1.00
 0.46 0.50 0.57 0.59 0.64 0.62 0.56 0.50 0.52 0.72 0.74 0.80 0.62 0.80 1.00

ME

4.31 3.82 3.94 4.30 3.44 3.33 3.90 4.29 3.84 4.11 4.07 3.70 3.99 3.67 3.77

SD

1.00 0.91 0.93 0.94 1.17 1.08 0.93 0.96 0.98 0.97 1.08 1.27 1.02 1.18 1.12

MO NY=9 NX=6 NE=2 NK=1 LX=PS LY=PS GA=PS BE=PS PH=PS PS=PS TE=PS TD=PS

VA 1 LX 1 1 LY 1 1 LY 7 2

LE

JS WH

LK

IRWE

PATH DIAGRAM

OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3

คำสั่งในการเขียนโปรแกรม LISREL สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรแฝงของ
 ประชากร 2 กลุ่ม ในการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ทั้ง 8 เมทริกซ์

Group 1 Staff

DA NG=2 NI=15 NO=250 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.00

0.72 1.00

0.66 0.74 1.00

0.76 0.73 0.76 1.00

0.54 0.63 0.68 0.61 1.00

0.45 0.63 0.62 0.56 0.81 1.00

0.49 0.53 0.66 0.61 0.59 0.58 1.00

0.60 0.60 0.75 0.67 0.62 0.57 0.76 1.00

0.54 0.59 0.66 0.60 0.55 0.49 0.62 0.62 1.00

0.62 0.63 0.68 0.73 0.58 0.56 0.61 0.63 0.59 1.00

0.57 0.57 0.58 0.64 0.52 0.46 0.50 0.48 0.48 0.82 1.00

0.41 0.47 0.54 0.56 0.65 0.62 0.52 0.46 0.51 0.67 0.64 1.00

0.37 0.47 0.45 0.52 0.37 0.40 0.29 0.30 0.37 0.56 0.56 0.41 1.00

0.36 0.48 0.52 0.47 0.55 0.54 0.42 0.41 0.45 0.64 0.75 0.61 0.52 1.00

0.46 0.55 0.59 0.59 0.62 0.63 0.53 0.51 0.48 0.71 0.73 0.76 0.50 0.75 1.00

ME

4.52 4.00 4.17 4.43 3.88 3.75 4.17 4.45 3.80 4.35 4.41 3.99 4.37 3.95 4.15

SD

0.77 0.83 0.89 0.78 0.97 0.99 0.81 0.77 0.89 0.79 0.91 1.18 0.93 1.04 0.99

MO NY=9 NX=6 NE=2 NK=1 LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=SY PS=SY TE=SY,FI
TD=SY,FI

VA 1 LX 1 1 LY 1 1 LY 7 2

LE

JS WH

LK

IRWE

PATH DIAGRAM

OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3

Group 2 Operator

DA NI=15 NO=250 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 X1 X2 X3 X4 X5 X6

KM

1.00

0.76 1.00

0.77 0.76 1.00

0.78 0.75 0.82 1.00

0.28 0.51 0.53 0.52 1.00

0.32 0.48 0.48 0.48 0.78 1.00

0.61 0.62 0.70 0.69 0.47 0.44 1.00

0.79 0.71 0.73 0.76 0.31 0.33 0.78 1.00

0.66 0.60 0.66 0.66 0.36 0.39 0.71 0.69 1.00

0.70 0.69 0.72 0.80 0.52 0.50 0.66 0.68 0.59 1.00

0.58 0.58 0.59 0.67 0.51 0.50 0.54 0.57 0.52 0.85 1.00

0.35 0.42 0.50 0.51 0.64 0.56 0.54 0.40 0.47 0.68 0.75 1.00

0.56 0.53 0.54 0.61 0.49 0.51 0.64 0.60 0.52 0.65 0.59 0.51 1.00

0.36 0.45 0.45 0.50 0.63 0.59 0.48 0.41 0.46 0.62 0.73 0.77 0.53 1.00

0.46 0.50 0.57 0.59 0.64 0.62 0.56 0.50 0.52 0.72 0.74 0.80 0.62 0.80 1.00

ME

4.31 3.82 3.94 4.30 3.44 3.33 3.90 4.29 3.84 4.11 4.07 3.70 3.99 3.67 3.77

SD

1.00 0.91 0.93 0.94 1.17 1.08 0.93 0.96 0.98 0.97 1.08 1.27 1.02 1.18 1.12

MO NY=9 NX=6 NE=2 NK=1 LX=PS LY=PS GA=PS BE=PS PH=PS PS=PS TE=PS TD=PS

EQ LX 1 1 1 LX 2 1 1

EQ LX 1 4 1 LX 2 4 1

EQ LX 1 2 1 LX 2 2 1

EQ LX 1 6 1 LX 2 6 1

EQ LX 1 3 1 LX 2 3 1

EQ LX 1 5 1 LX 2 5 1

EQ LY 1 1 1 LY 2 1 1

EQ LY 1 7 2 LY 2 7 2

EQ LY 1 9 2 LY 2 9 2

EQ LY 1 8 2 LY 2 8 2

EQ LY 1 4 1 LY 2 4 1

!EQ LY 1 2 1 LY 2 2 1

!EQ LY 1 3 1 LY 2 3 1

!EQ LY 1 5 1 LY 2 5 1

!EQ LY 1 6 1 LY 2 6 1

EQ TD 1 1 1 TD 2 1 1

!EQ TD 1 2 2 TD 2 2 2

!EQ TD 1 3 3 TD 2 3 3

!EQ TD 1 4 4 TD 2 4 4

!EQ TD 1 6 6 TD 2 6 6

!EQ TD 1 5 5 TD 2 5 5

EQ TE 1 7 7 TE 2 7 7

EQ TE 1 3 3 TE 2 3 3

EQ TE 1 4 4 TE 2 4 4

EQ TE 1 9 9 TE 2 9 9

EQ TE 1 2 2 TE 2 2 2

EQ TE 1 1 1 TE 2 1 1

EQ TE 1 8 8 TE 2 8 8

!EQ TE 1 6 6 TE 2 6 6

!EQ TE 1 5 5 TE 2 5 5

EQ BE 1 2 1 BE 2 2 1

EQ GA 1 1 1 GA 2 1 1

!EQ PH 1 1 1 PH 2 1 1

EQ PS 1 2 2 PS 2 2 2

!EQ PS 1 1 1 PS 2 1 1

LE

JS WH

LK

IRWE

PATH DIAGRAM

OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3