

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย  
Developing and Monitoring Measurement Tools of Workplace Happiness  
for University Personnel

พันชัย เม่นฉาย<sup>1</sup> วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์\*<sup>2</sup> ปาริฉัตร ปิติสุตติ<sup>3</sup> และณัฐนิชา มีงาม<sup>2</sup>

<sup>1</sup>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

<sup>2</sup>สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

<sup>3</sup>คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Phanchai Menchai<sup>1</sup>

Witchaya Tiyapongphaphan\*<sup>2</sup> Parichat Pitisutti<sup>3</sup> and Natnicha Mengam<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Science and Technology, Suan Dusit University

<sup>2</sup>Research and Development Institute, Suan Dusit University

<sup>3</sup>Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep

Received: April 22, 2018

Revised: June 17, 2018

Accepted: June 28, 2018

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ จำนวน 35 คน และสายสนับสนุน จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 10 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่สร้างขึ้นมาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านการสื่อสารในองค์กร มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.600-1.000 มีค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.906-0.961 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 7.937, df = 4, p-value = 0.093 TLI = 0.968, SRMR = 0.018, RMSEA = 0.119

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

## Abstract

This research was aimed to 1) develop the measurement tools of workplace happiness for university personnel 2) validate the quality of measurement tools of workplace happiness for university personnel. Sampling group included 70 Suan Dusit University staff, divided into 35 academic staff and 35 supporting staff, collected by accidental sampling. Questionnaires, comprising 6 parts i.e. 1) work responsibility, 2) work environment, 3) leadership and organizational culture, 4) compensation, 5) opportunity and career advancement, and 6) corporate communications, were used as the research measurement tool at 10 rating scales. The content validity values revealed between 0.600 and 1.000 and the reliability of each part accounted between 0.906 and 0.961. The results of structural validation were also analyzed by means of confirmatory factor analysis. The model of personnel happiness of this research was found consistent with the empirical data with Chi-square = 7.937, df = 4, p-value = 0.093, TLI = 0.968, SRMR = 0.018, and RMSEA = 0.119, respectively.

**Keywords:** Workplace Happiness, Confirmatory Factor Analysis, Suan Dusit University

## บทนำ

ความสุขเป็นดัชนีชี้วัดลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานของบุคคลที่ประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญในประเทศที่พัฒนาแล้วมีการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอดีตความสุขจะวัดจากความก้าวหน้าและการพัฒนาของประเทศ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับความสุขทางด้านวัตถุ แต่ในปัจจุบันหลายประเทศหันมาสนใจ ความสุขที่เกิดจากด้านจิตใจเป็นหลัก เช่น ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุข ภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่าพัฒนาประเทศควรคำนึงถึงความสุขของประชาชนในด้านจิตใจและความสมดุลของประเทศในมิติต่าง ๆ ด้วยมิใช่คำนึงถึงแต่การพัฒนาด้านวัตถุเพียงด้านเดียว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557) ส่วนในประเทศอังกฤษก็เช่นกันได้พัฒนาการวัดความอยู่ดีมีสุขของประชาชาติ ซึ่งตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขจะเน้นความอยู่ดีมีสุขของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความอยู่ดีมีสุขส่วนบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพ สุขภาพ สิ่งที่ทำ การเงิน การศึกษาและทักษะต่าง ๆ และ 2) กลุ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพล ได้แก่ ธรรมชาติ ระบบเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ รวมถึงประเทศไทยเอง ให้ความสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐบาลและเอกชนต่างร่วมมือกันในการพัฒนาตัวชี้วัดที่จะสามารถวัดความสุขของคนในชาติ และสร้างนโยบายที่จะส่งเสริมให้คนไทยมีความสุขได้ (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2550)

ประเทศไทยได้เริ่มมีการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขครั้งแรก โดยมีแนวคิดเบื้องต้นมาจากองค์สัมมาสัมพุทธเจ้าและสมเด็จพระคณาธิลามะ ซึ่งได้เริ่มศึกษาตัวชี้วัดความสุขกับกลุ่มเกษตรกรเป็นครั้งแรก (น้ำทิพย์ กุณา, 2554) หลักจากนั้นได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของคนไทยประกอบด้วยแบบประเมิน 2 ชุด คือ แบบฉบับยาวประกอบด้วยคำถาม 66 ข้อ และฉบับสั้นประกอบด้วย

คำถาม 15 ข้อ เป็นแบบประเมินความสุขด้วยตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตที่เป็นสุขที่เป็นผลจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต (อภิชัย มงคล และคณะ, 2552)

อย่างไรก็ตามยังมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของคนไทยอย่างต่อเนื่อง เน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพที่ดีและมีความสุข เนื่องจากวัยทำงานมีการแข่งขันกันสูงเกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ และส่งผลกระทบต่อความสุขในงานและมีความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง ความสุขและคุณภาพชีวิตของวัยทำงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้นได้มีหน่วยงานหรือองค์กรที่มาเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพระยอง ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้ร่วมมือกันพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ นำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเอง

มีงานวิจัยส่วนหนึ่งที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานขององค์กร พบว่า ปัญหาของบุคคลที่ทำงานแล้วไม่มีความสุขเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น บุคคลที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด รวมถึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้านอยู่เรื่อย ๆ จนทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเบื่อหน่าย ความขัดแย้งในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาก็คือ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้เกิดการขาดงาน มีความคิดที่จะออกจางาน เปลี่ยนงาน และลาออกจากงานในที่สุด (อัจฉริช อวยยะพัฒน์, 2551) เหตุผลที่เปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน และลาออกจากงาน เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงาน ภาระงานหนัก มีความยุ่งยากและซับซ้อนในกระบวนการทำงาน บุคลากรไม่เพียงพอ รายได้และค่าตอบแทนน้อย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นความสุขของคนทำงานอย่างต่อเนื่อง การวัดความสุขในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีทั้งบริการบุคคลภายในและภายนอก จากภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น บุคลากรยังต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเครียด และความกดดันในงานสูง ความสุขในงานจึงลดลง การศึกษาความสุขในงานที่ผ่านมามีการใช้เครื่องมือวัดความสุขในงานที่แตกต่างกันและมีข้อจำกัดหลายประการ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดที่ถูกนำมาสร้างและพัฒนาแบบวัดความสุขนั้น ได้แก่ 1) แนวคิดของ Furnham and Brewin (1990) 2) Diener (2000) และ 3) Manion (2003) ซึ่งผู้เขียนแนวคิดดังกล่าวเสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในงานไว้ แต่ไม่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน

นอกจากนี้งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนิยามของความสุขในการทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) การศึกษาระดับความสุข (ณฤมล แสงผล, 2554) การเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรสายตามประเภทสายงาน และเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานขององค์กรนั้นมีอยู่จำนวนน้อยและยังไม่พบการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเฉพาะ เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนิน

งานของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องดำเนินการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้สำเร็จบรรลุตามภารกิจที่กำหนดไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยความสุขนั้นเป็นจุดมุ่งหมายในชีวิตของบุคลากรในวัยทำงาน ซึ่งความสุขนี้จะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลโดยที่มีมุมมองแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับว่ามองความสุขนั้นอย่างไรซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตามอารมณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้มีโอกาสทำให้เกิดความทุกข์ได้ง่ายจากการแสวงหาความสุขในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยบูรณาการองค์ประกอบความสุขในการทำงาน เพื่อที่สะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานตามที่กำหนดไว้

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะนำเครื่องมือไปใช้ในอนาคต

ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

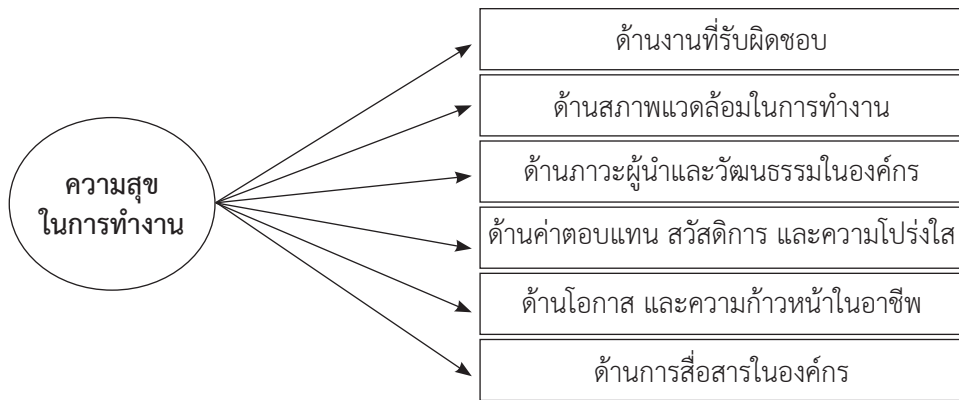
สำหรับขอบเขตพื้นที่การพัฒนานวัตกรรมครั้งนี้ใช้มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จากส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) เท่านั้น ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมและอารมณ์ในทิศทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน รวมถึงเกิดจากความสนุกสนาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ดังนั้นความสุขของบุคคลเกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจในชีวิตหากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะนำมาซึ่งความสุข (Diener, 2000; Manion, 2003; Warr, 2007)

การทำงานเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์ ทั้งนี้การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถและการจิตใจที่เกิดขึ้น ซึ่งการทำงานตรงส่วนนี้จะต้องดำเนินการด้วยความสามารถ ความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรของแต่ละบุคคล ดังนั้นการทำงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จในงานซึ่งจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และกฎเกณฑ์

ต่าง ๆ (Rue & Byars, 2003; Whetten & Cameron, 2002; Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000) ทั้งนี้ในบริบทประเทศไทยได้มีบุคคลที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้กล่าวถึงว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความสะดวกราบรื่น เนื่องจากการที่บุคคลในองค์กรมีความสุขจะทำให้มีคุณภาพของงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิพล นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน คือ ความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลเดียว แต่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและนอกที่ช่วยให้ตนเองมีความสุขใการปฏิบัติงาน นั่นคือ 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ คือ งานที่ทำมีความสนุก งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ การมีความสมดุลในการทำงานที่ดี งานมีความหลากหลายและท้าทาย 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเป็นมิตรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านกายและจิตใจ 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร คือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ตนเองปฏิบัติมา 4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส คือ มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับและเหมาะสม 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกันเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านการสื่อสารในองค์กร คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมถึงมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น (จรรยา ดาสา, 2552; ชัยเสฏฐ์พรหมศรี, 2553; อลิษา ศรีคราม, 2557) โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สายวิชาการ จำนวน 35 คน และสายสนับสนุนจำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

#### 2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวัดและแบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรายข้อ คำถามย่อยที่ละเอียด ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมด้านภาษา และความชัดเจนของคำถามว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการให้วัดหรือไม่ โดยให้ผลการประเมินเป็น 3 รายการ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องหรือไม่ และไม่สอดคล้อง โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายข้อคำถาม โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เลือกใช้เฉพาะข้อที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป

2) แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่งงานปัจจุบัน สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน สังกัด และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านการสื่อสารในองค์กร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 10 ระดับ คือ ระดับความสุขมากที่สุด (10) ไปจนถึงระดับความสุขน้อยที่สุด (1) จำนวน 28 ข้อ โดยมีตัวอย่างข้อคำถามดังแสดงตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวอย่างเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยวัดองค์ประกอบที่ 1 ด้านงานที่รับผิดชอบ

ข้อความ	ในปัจจุบันท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด									
	น้อยที่สุด $\longrightarrow$ มากที่สุด									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่										
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ										
3. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาความรู้										

### 3. การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นของความสุขในการทำงานเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร กำหนดองค์ประกอบของความสุขการทำงาน และสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบเครื่องมือวัดและประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำแบบประเมินฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาของแบบประเมินกับข้อรายการในแต่ละข้อคำถามย่อย จากนั้นเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาทำการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงเครื่องมือตามที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องโครงการอยู่ดี-มีสุข และความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการนำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดความสุขการทำงาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของบทความวิจัย ประกอบด้วย ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา ด้านความเที่ยง และความตรงเชิงโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

### 1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผลการตรวจสอบเครื่องมือวัดและแบบประเมินความสุขการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย (IOC) ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ยังให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ การสื่อความ การจัดวางข้อคำถาม และคุณภาพของข้อคำถาม ดังแสดงตารางที่ 2 ดังนี้

### ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	พิสัยค่า IOC
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	5	0.600-0.800
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	0.600-0.800
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	6	0.600-0.800
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	4	0.800-1.000
5. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	5	0.800-1.000
6. ด้านการสื่อสารในองค์กร	3	0.800-1.000

จากการนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่มีลักษณะเหมือนกับตัวอย่างการวิจัยจำนวน 70 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) และผลการตรวจสอบพบว่า คุณภาพเครื่องมืออยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ .952 และมีช่วงพิสัยความเที่ยงขององค์ประกอบความสุขการทำงานอยู่ระหว่าง .906-.961 แสดงว่าเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือ

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเที่ยง
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	5	.910
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	.906
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	6	.933
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	4	.918
5. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	5	.961
6. ด้านการสื่อสารในองค์กร	3	.960
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>.952</b>

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลและผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสุขในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลมีทั้งหมด 6 ตัวแปร จากตัวแปรแฝง 1 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.679-0.882 ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส กับ ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.882 รองลงมา คือ ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพกับด้านการสื่อสารในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.855 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับด้านการสื่อสารในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.679 ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	1.000					
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.847*	1.000				
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	0.722*	0.832*	1.000			
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	0.714*	0.765*	0.849*	1.000		
5. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	0.736*	0.736*	0.813*	0.882*	1.000	
6. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.718*	0.679*	0.732*	0.748*	0.855*	1.000
<b>Mean</b>	<b>7.618</b>	<b>7.314</b>	<b>7.385</b>	<b>6.462</b>	<b>6.932</b>	<b>7.000</b>
<b>Std.Deviation</b>	<b>1.37</b>	<b>1.56</b>	<b>1.66</b>	<b>1.84</b>	<b>1.89</b>	<b>1.90</b>

หมายเหตุ: \*p < .05



## 2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสุขในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการรวมคะแนน (Parceling) ของข้อคำถามย่อยภายในองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในรายองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของ แต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลรายองค์ประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>
	b	SE	$\hat{B}$		
<b>องค์ประกอบที่ 1 ด้านงานที่รับผิดชอบ</b>					
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1.000	-	0.733	11.803*	0.537
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	1.075	0.146	0.904	29.265*	0.818
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	0.999	0.135	0.869	23.135*	0.754
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1.096	0.171	0.772	14.352*	0.596
5. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง	1.150	0.166	0.850	21.284*	0.723
Chi-Square = 0.458, TLI = 0.955, df = 5, SRMR = 0.028, p-value = 0.063, RMSEA = 0.125					
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
6. ในที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	1.000	-	0.677	9.142*	0.458
7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านกายและจิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน	0.927	0.113	0.663	8.763*	0.440
8. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	1.159	0.188	0.890	23.269*	0.792
9. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	1.010	0.160	0.844	18.292*	0.712
10. ความเป็นกันเอง/สัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร	1.107	0.184	0.846	19.297*	0.716
Chi-Square = 7.771, TLI = 0.936, df = 3, SRMR = 0.033, p-value = 0.051, RMSEA = 0.151					
<b>องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร</b>					
11. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	1.000	-	0.614	7.843*	0.376
12. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงาน	1.254	0.162	0.721	11.552*	0.520
13. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรได้	1.525	0.248	0.948	53.444*	0.899
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	1.473	0.245	0.941	48.008*	0.885
15. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	1.643	0.281	0.892	32.644*	0.795

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>
	b	SE	$\hat{B}$		
16. ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	1.435	0.260	0.816	19.884*	0.666
Chi-Square = 7.950, TLI = 0.980, df = 5, SRMR = 0.024, p-value = 0.159, RMSEA = 0.092					
<b>องค์ประกอบที่ 4 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส</b>					
17. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ	1.000	-	0.607	7.608*	0.368
18. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	1.618	0.237	0.872	26.577*	0.761
19. มหาวิทยาลัยฯ มีการบริหารงาน และงบประมาณเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	1.756	0.296	0.972	50.259*	0.946
20. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้	1.649	0.280	0.910	34.174*	0.829
Chi-Square = 1.872, TLI = 0.978, df = 1, SRMR = 0.012, p-value = 0.171, RMSEA = 0.112					
<b>องค์ประกอบที่ 5 ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
21. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1.000	-	0.895	32.999*	0.801
22. โอกาสในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาตลอดจนการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่รู้สึกรู้ว่ามีการเลือกปฏิบัติ	1.131	0.086	0.943	49.391*	0.889
23. โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน	1.185	0.090	0.948	48.820*	0.900
24. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	1.065	0.076	0.920	30.799*	0.846
25. ท่านพึงพอใจในตำแหน่งการงาน และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	0.997	0.100	0.851	22.017*	0.724
Chi-Square = 0.153, TLI = 1.019, df = 1, SRMR = 0.003, p-value = 0.695, RMSEA = 0.000					
<b>องค์ประกอบที่ 6 ด้านการสื่อสารในองค์กร</b>					
26. การได้รับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงานอย่างถูกต้องและทันเวลา	0.850	-	0.863	30.377*	0.745
27. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ทั้งในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัยฯ	1.000	-	0.975	76.317*	0.951
28. มหาวิทยาลัยฯ มีช่องทางที่เหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	1.064	0.045	0.972	71.200*	0.945
Chi-Square = 1.901, TLI = 0.989, df = 1, SRMR = 0.088, p-value = 0.168, RMSEA = 0.113					

หมายเหตุ: \* p < .05

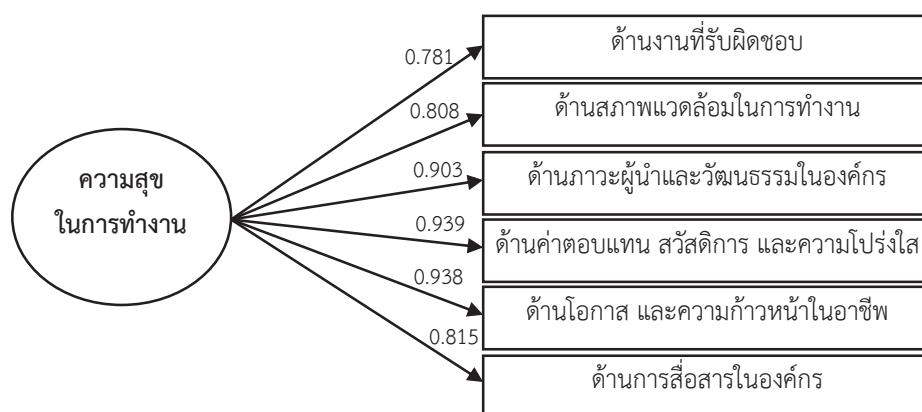
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\hat{B}$ ) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกตัวแปร มีขนาดตั้งแต่ 0.781-0.938 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส และด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.938 มีความผันแปรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรร้อยละ 87.900 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.903 มีความผันแปรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรร้อยละ 81.600 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.781 มีความผันแปรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรร้อยละ 60.900 แสดงว่าองค์ประกอบทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงตารางที่ 6 และดังภาพที่ 2

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>
	b	SE	$\bar{B}$		
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	1.000	-	0.781	15.591*	0.609
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.170	0.103	0.808	18.225*	0.652
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	1.396	0.162	0.903	27.521*	0.816
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	1.614	0.180	0.938	37.235*	0.879
5. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	1.655	0.182	0.938	36.708*	0.879
6. ด้านการสื่อสารในองค์กร	1.449	0.192	0.815	16.304*	0.665

หมายเหตุ: \*p < .05



Chi-Square = 7.937, df = 4, p-value = 0.093

TLI = 0.968, SRMR = 0.018, RMSEA = 0.119

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสุขในการทำงานของบุคลากร

### อภิปรายผล

สำหรับการอภิปรายผลนั้นผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับขั้นของผลการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากคุณภาพของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมาพบว่า แบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลางไปถึงเกณฑ์สูงทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านงานที่

รับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ มีค่า IOC = 0.600-0.800 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า IOC = 0.600-0.800 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ มีค่า IOC = 0.600-0.800 4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส จำนวน 4 ข้อ มีค่า IOC = 0.800-1.800 5) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ มีค่า IOC = 0.800-1.800 และ 6) ด้านการสื่อสารในองค์กร จำนวน 3 ข้อ ของ (จรรยา ดาสา, 2552; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2553; อลิษา ศรีคราม, 2557) มีค่า IOC = 0.800-1.000 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย  $IOC > 0.5$  ซึ่งถือว่าข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วรณี แกมเกตุ (2549) ที่ได้รับว่าข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จะต้องมีค่า IOC  $> 0.5$

2. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง พบว่า ข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้านที่ 1 ด้านงานที่รับผิดชอบ เท่ากับ .910 ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .906 ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร เท่ากับ .933 ด้านที่ 4 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส เท่ากับ .918 ด้านที่ 5 ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ .961 และด้านที่ 6 ด้านการสื่อสารในองค์กร เท่ากับ .960 และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตทั้งฉบับรวมทุกด้าน เท่ากับ .952 ถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ในระดับดีมาก (DeVellis, 2012; Hair et al., 2010)

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square = 7.937, df = 4, p-value = 0.093 TLI = 0.968, SRMR = 0.018, RMSEA = 0.119 ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.781 – 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่าเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานนี้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส (0.939) เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ ได้มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาของบุคลากร อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2561) พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ กับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ อันดับที่ 2 ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ (0.938) เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ ได้สนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงานภาระหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ รวมถึงยังส่งเสริมในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2556) อภิชาติ นิลภักย์ และ

สายสุดา เตียเจริญ (2552) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ การทำงานที่ดี สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพของ รัชมน วรณพิน (2553) ที่พบว่า บุคลากรมีความสุขที่พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับ

การส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ นำความรู้ความสามารถทางวิชาการมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้พัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานและช่วยทำให้งานและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข และอันดับที่ 3 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้และความสามารถที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรได้ รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กรที่บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งตัวเรียบร้อย มีการทำตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ทำให้หน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยงานวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า เครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นมา มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ที่พบว่า หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมาก จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

4. จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดนิยามและองค์ประกอบในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานนั้น พบว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง และทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีและยินดีทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Furnham & Brewin (1990) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยความเพลิดเพลินเป็นการแสดงออกอารมณ์ในทางบวกในการทำงาน โดยจะแสดงด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส ร่าเริง และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน นอกจากนี้สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขนั้นเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมกรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เกิดความรักในงาน ทั้งนี้งานวิจัยของ น้าทิพย์ กุณา (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพ เป็นพฤติกรรมกรแสดงออกทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยแสดงพฤติกรรมด้วยความสนุกสนาน ความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า และมุ่งมั่นอยากให้งานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านสื่อสารในองค์กร
2. ผลข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1 สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมศักยภาพการทำงาน ofบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้ตรงตามองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัยนี้
3. จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสุขที่เกิดขึ้นมานั้นเป็นผลมาจากการทำงานของบุคลากร ดังนั้น

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ควรให้ความสนใจในการนำองค์ประกอบความสุขในการทำงานเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผน การส่งเสริมสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้กับบุคลากร และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเข้มแข็งให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. นวัตกรรมชิ้นนี้สามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการส่งเสริมความสุขการทำงานในแง่มุมอื่น ๆ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในวิทยาเขตอื่น ๆ
2. ควรมีการนำเครื่องมือไปใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุโดยหาตัวแปรเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญสำหรับในการทำงานของบุคลากรทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายวิชาการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ดี
3. การพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรมีการนำไปศึกษาในขอบเขตพื้นที่กว้างหรือการต่อยอด เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขเฉพาะกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

## เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ดาสา. (2552). **ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)**. [Online]. Available: [http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52\\_Column\\_6.pdf](http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf). [2562, มีนาคม 6].
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). **ความสุขในที่ทำงาน**. [Online]. Available: [http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/jan\\_mar\\_10/pdf/89-91.pdf](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf) [2562, มีนาคม 5].
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **รายงานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัชมน วรรณพิณ. (2553). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- น้ำทิพย์ กุณา. (2559). **การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ**. **พยาบาลสาร**, 40: 33-34.

- มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งความสุข  
สู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต .
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2549). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). ฐานเศรษฐกิจรายงาน: มองดัชนีความสุขภายใต้ปีก คสช.  
นักวิชาการชี้สำคัญ สะท้อนสุข ได้แก่ไหน? [Online]. Available: [www.happy8workplace.com](http://www.happy8workplace.com)
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2550). ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติและนโยบายที่ส่งเสริมให้คน  
เป็นสุขควรเป็นอย่างไร. [Online]. Available: [www.happysociety.org/download/index/8/HsoDownload](http://www.happysociety.org/download/index/8/HsoDownload)
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2552). ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น: พระธรรมชั้นธิ.
- อภิชาติ นิลภทย์ และสายสุตา เตียเจริญ. (2552). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู  
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14  
(1): 1-12.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ  
งานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อลิษา ศรีคราม. (2557). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน  
สายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อัจฉรัช อูยะพัฒน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานตาม  
การรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- DeVellis, R. F. (2012) **Scale development: Theory and applications** (2<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal formational index. **American Psychologist**, 55 (1): 34.
- Furnham, A. & Brewin, C. J. (1990). Personality and happiness. **Personality and individual Difference**, 11: 1093-1096.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (2000). **Organizations: Behavior structure process** (10<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.

- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). SEM: An introduction. **Multivariate data analysis: A global perspective**: 629-686.
- Manion, J. (2003). Joy ay work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, **33** (12): 652-659.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (2003). **Management skill and application** (10<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. **The Psychologist**, **20** (12): 726-729.
- Whetten, D. A. & Cameron, K. S. (2002). **Developing management skills** (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Product.

## คณะผู้เขียน

### ดร. พันชัย เม่นฉาย

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
เลขที่ 228-228/1-3 ถนนสีรินธร แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700  
e-mail: pmenchai@hotmail.com

### นายวิชา ตียะพงษ์ประพันธ์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
เลขที่ 295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
e-mail: b.witchaya@gmail.com

### นางสาวปาริฉัตร ปิติสุทธิ

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120  
e-mail: parichart.piti@gmail.com

### นางสาวณัฐนิชา มีงาม

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
เลขที่ 295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
e-mail: natni\_mencha@dusit.ac.th