

การพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล
Development of a Workplace Happiness Assessment Tool
for a National University Based on Kanit Kheovichai's model

ชยาพล สุนทรวิวัฒนา (Chayapon Soontornwiwattana)*

ชินัน บุญเรืองรัตน์ (Chinun Boonroungrut)**

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวคิดและเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed method) ขั้นตอนแรกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยาและเรื่องเล่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย ผู้บริหารระดับสูงที่มีประสบการณ์บริหารงานในสถาบันอุดมศึกษากว่า 40 ปี เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวคิดความสุขในการทำงานขึ้นเป็นคณิต เขียววิชัยโมเดล ขั้นตอนที่สองจึงพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในองค์กรและชุดคำถาม และตรวจสอบคุณภาพด้วยสถิติจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ที่เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดความสุขในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ (1) วิธีการบริหาร (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน (3) การมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ในองค์กร (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และ (5) การรับรู้โอกาสในการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพของบุคลากร งานวิจัยยังได้พัฒนาชุดคำถามสำหรับวัดระดับการรับรู้ความสุขในองค์กรที่มีความเหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยเล็งเห็นประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง ทั้งนี้ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนานโยบายความสุขในองค์กรด้านการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, เครื่องมือวัด, สถาบันอุดมศึกษา

*อาจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Dr., Lecturer, Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Silpakorn University

** อาจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Dr., Lecturer, Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education, Silpakorn University

Abstract

This study aimed to develop a conceptual framework and measurement tools for assessing work happiness among human resources in higher education institutions, utilizing a mixed-method approach. The initial phase utilized qualitative research methods, primarily phenomenological and narrative approaches. An in-depth interview was conducted with Prof. Dr. Kanit Kheovichai, an executive with 40 years of experience in educational institutions. The fundamental elements and principles of work happiness were integrated into the “Kanit Kheovichai’s Model.” In the second phase, a tool for measuring work happiness and an associated questionnaire were developed and validated using statistical analysis on a sample of 100 personnel from a national university. Five fundamental elements of work happiness were found to be: (1) management design which encourages happiness; (2) a work environment; (3) engagement and communication within the organization; (4) career progression and job security; and (5) perceived opportunities for both professional and personal growth. The resulting questionnaire is suitable for higher education institutions and provides practical implications for human resource management and development. This tool is applicable in comparable organizational contexts and functions as a prototype for developing organizational happiness policies in other educational sectors.

Keywords : Workplace Happiness, Measurement Tools, Higher Education Institutions

บทนำ

ในยุคสมัยก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม การศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นความสามารถทางกายภาพ โดยมีการศึกษาปัจจัยการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่น สภาพแวดล้อม หรือชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ นักวิชาการค้นพบว่าจิตใจความรู้สึกรวมมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องลงลึกถึงองค์ประกอบโดยรวมที่เรียกว่าแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ทั้งนี้ มนุษย์จะตอบสนองด้วยประสิทธิภาพการทำงานตามระดับแรงจูงใจนั้น นับเป็นปฏิกิริยาตอบกลับระหว่างโลกภายในและโลกภายนอกของมนุษย์ (Soontornwittana, 2024: 138) การศึกษาดังกล่าวขยายออกเป็นวงกว้างจากผลกระทบของโลกอุตสาหกรรมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และพบว่าโลกภายในของมนุษย์หรือที่เรียกว่า "ความสุข" มีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

ในการศึกษาเชิงจิตวิทยาพบว่า ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีกินดี (Well-being) ประสบการณ์ที่พึงปรารถนา ทางเลือกหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด หรือนามธรรมเชิงบวกอันเป็นผลลัพธ์จากการสัมฤทธิ์ความต้องการสูงสุดของตน (Self-actualization) และความสุขยังรวมรวมถึงการบรรลุความหมายและคุณค่าแห่งชีวิตด้วย (Erkuş & Findikli, 2021: 4-6) สำหรับความสุขในการทำงาน (Workplace happiness) นั้น เป็น

สภาพเชิงบวกอันเกิดจากการบรรลุความต้องการของบุคลากร และเป็นโอกาสให้บุคลากรสำเร็จตามแผนเป้าหมายของตนเอง (Anttonen & Räsänen: 16-17, 2008; Arora, 2020: 8) สภาพความสุขดังกล่าวเป็นทั้งการบูรณาการทางสังคม การสนับสนุนและการเติมเต็มทางสังคมของบุคลากรผ่านกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในที่ทำงาน (Socialization at workplace) โดยหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนดังกล่าว (Erkuş & Findikli, 2021: 17-18)

แนวคิดเรื่องความสุขในที่ทำงานได้ขยายวงกว้างในประเทศไทยช่วงต้นทศวรรษ 2550 ในชื่อ "องค์กรแห่งความสุข" (Happy workplace) ริเริ่มโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งแนวคิดที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในองค์กรภาครัฐคือ แนวคิดความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) ที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะบุคคลของสังคมและเป็นกำลังหลักของครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วยความสุขด้านร่างกาย (Happy body) จิตใจ (Happy heart) สังคม (Happy society) การผ่อนคลาย (Happy relax) ความรู้ (Happy brain) วัฒนธรรมและศาสนา (Happy soul) การปลอดหนี้ (Happy money) และครอบครัวดี (Happy family) อย่างไรก็ตาม การศึกษาองค์กรแห่งความสุขไม่เป็นที่นิยมในระดับนานาชาติและถูกแทนที่ด้วยการศึกษาความสุขในการทำงาน (Workplace happiness) ในเชิงจิตวิทยาหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาเชิงสหวิทยาการโดยผสมผสานสองศาสตร์นี้เข้าด้วยกัน

การสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (Erselcan & Özer, 2023: 520-521) แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากในประเทศไทยที่ศึกษาความสุขในการทำงานในกลุ่มบุคลากรของสถานศึกษา เช่น การวิเคราะห์ห้องศึประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย Pumchang and Meesuk (2017) หรือการบริหารความสุขในสถานศึกษา โดย อธิคุณ สันธนาปัญญา และคณะ (2557) แต่งานวิจัยเหล่านี้มักมุ่งเน้นที่ด้านกายภาพและจิตใจโดยรวม และเครื่องมือวัดที่ใช้มีความกว้าง นอกจากนี้ แนวคิดความสุขพื้นฐาน 8 ประการก็ถูกมองว่ากว้างเกินไปและยากต่อการนำไปใช้จริง อีกทั้งบทความเกี่ยวกับการบริหารความสุขก็เป็นแนวคิดเชิงอุดมคติที่ปฏิบัติได้ยาก

ข้อมูลสถิติด้านบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ แสดงให้เห็นถึงจำนวนบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ทว่าแนวคิดในการบริหารจัดการด้านสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรกลับยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมในช่วง 1 ทศวรรษที่ผ่านมา พบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Klad-um & Wiroonrath, 2024; Sangsawang & Rattanakul, 2017; Wannarumol & Maneerat, 2024) ซึ่งผลการศึกษาบ่งชี้ว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยทำนายที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพยังถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสุขและความผูกพัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นกำลังสำคัญของประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังขาดกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรใน

ลักษณะดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการถอดองค์ความรู้จากการบริหารงานเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรที่เข้มแข็ง

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และกำกับของรัฐ ย้อนหลัง 3 ปี

ปีการศึกษา	บุคลากรในมหาวิทยาลัย	บุคลากรในมหาวิทยาลัย	รวม (คน)
	รัฐ (คน)	กำกับของรัฐ (คน)	
2568	13,596	138,137	151,733
2567	12,184	122,812	134,996
2566	8,544	88,305	96,849

ที่มา: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม (2025)

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะก้าวข้ามกรอบแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานที่ยึดโยงเพียงปัจจัยภายนอก อาทิ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) เพื่ออธิบายว่าความสุขในการทำงานเป็นผลลัพธ์จากการเติมเต็มองค์ประกอบภายในจิตใจ เช่น การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองผ่านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Erkuş & Findikli (2021) ที่ระบุถึงการบรรลุความหมายและคุณค่าแห่งชีวิต ในกรณีนี้ กรอบแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการแปลงนามธรรมของสุขภาวะทางจิตให้ปรากฏเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาถึงบริบทเฉพาะของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่มีความซับซ้อนในลักษณะกึ่งรัฐกึ่งเอกชน พบว่ามีข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ปัจจัยจูงใจบางประการได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะโครงสร้างเงินเดือนและการบริหารงานที่แตกต่างจากองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การพัฒนานโยบายและเครื่องมือวัดความสุขที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง งานวิจัยนี้จึงมุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์การบริหารงานกว่า 40 ปีของศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติและพัฒนาแบบสอบถามที่มีคุณภาพตามหลักมาตรวัดทางจิตวิทยา สำหรับใช้เป็นเครื่องมือมาตรฐานในการส่งเสริมความสุขในการทำงานและเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดด้านความสุขในการทำงานที่เหมาะสมของสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
2. เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานที่เหมาะสมของสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการ

งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนาแนวคิดและเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานภายใต้องค์กรทางการศึกษาของบุคลากรที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed method) โดยใช้รูปแบบการออกแบบแบบลำดับ (Sequential Design) แบ่งเป็นขั้นตอนการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวทางคณิต เชียวิชัยโมเดล และ 2) การตรวจสอบการวัดทางจิตวิทยาเพื่อให้เครื่องมือวัดมีคุณภาพพร้อมใช้งาน โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการปรากฏการณ์วิทยาและเรื่องเล่า (Phenomenological and Narrative) ในการการสังเคราะห์ข้อมูลจากเรื่องเล่าเกี่ยวกับบุคคลที่เล่า/ผลิตโดยบุคคลนั่นเอง (Creswell, 2013: 70-76) โดยคัดเลือก ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เชียวิชัย ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานกว่า 40 ปีภายใต้สถาบันอุดมศึกษาและดำรงตำแหน่งบริหารของคณะและมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการและที่ปรึกษาในการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นบุคลากรทางการศึกษาและวิจัยของชาติเชี่ยวชาญในด้านการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาความสุขในที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ อีกทั้งมีผลงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสุขและพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร (Kheovichai, 2019: 7-9) ผ่านการใช้โมเดลและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสร้างผลกระทบเชิงบวกในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับรูปแบบคำถามกึ่งโครงสร้างจำนวน 2 ชั่วโมง เพื่อค้นหาแนวทางการสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานด้วยความสุขเชิงปฏิบัติ เช่น หลักการบริหารให้เกิดความสุข สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงจากการสอบทวนระหว่างเก็บข้อมูลตามคำแนะนำของ Coleman (2021: 2042-2044) การสัมภาษณ์จะมีการบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลังด้วยวิธีการการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ที่จะหาสาระสำคัญร่วมเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่และองค์ประกอบในการสร้างข้อคำถามก่อนนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

2) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ดำเนินการออกแบบคำถามและตรวจสอบเบื้องต้นว่าตรงกับองค์ประกอบของข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนที่ 1 หลังจากนั้นจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อคำถามจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน และด้านจิตวิทยาองค์กร 1 ท่าน ด้วยวิธีการ Index of item objective congruence (IOC) จากนั้นทดสอบในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งเพียงพอต่อการทดสอบเบื้องต้นด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวทางของ Kline (2023: 229-231) ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างประมาณ 100 คนเพียงพอต่อการศึกษาโมเดลที่ไม่ซับซ้อน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การเลือกแบบสะดวกทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาเป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาเพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความถูกต้องและเหมาะสมสำหรับการใช้งาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 41 และมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปคิดเป็น

ร้อยละ 30 เป็นบุคลากรสายวิชาการร้อยละ 75 และมีตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 56 โดยในงานวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์สองแนวทางหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์โครงข่าย (Network Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแนวคิดด้านความสุขในการทำงานที่เหมาะสมของสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยสังเคราะห์จากประสบการณ์การทำงานทางการศึกษาของศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร เกิดขึ้นเป็นแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล แล้วจึงพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขจากแนวคิดดังกล่าว แล้วจึงตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของเครื่องมือวัดความสุข ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ดังนี้

การพัฒนาแนวคิดความสุข: แนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล

จากการวิเคราะห์แก่นสาระข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถจำแนกสาระสำคัญร่วมซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านวิธีการบริหาร แม้ว่าโครงสร้างองค์กรถูกกำหนดด้วยโครงสร้างการบริหารแบบภาครัฐมีลำดับขั้นชัดเจน และอำนวยความสะดวกการส่งการระดับบนลงล่าง เพื่อรวมศูนย์อำนาจของผู้บริหารและง่ายต่อการจัดการองค์กรขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม ศาสตราจารย์ ดร.คณิต มีความเห็นว่าแม้โครงสร้างองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่ผู้บริหารสามารถบริหารงานแบบยืดหยุ่นโดยการบริหารแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up management) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบายด้านวิธีการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมอบหมายงานให้คิดริเริ่มด้วยตนเอง การกระจายงานที่เหมาะสม และการเลือกใช้คนให้ถูกกับงาน

2) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีส่วนอย่างยิ่งในการสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร และศาสตราจารย์ ดร.คณิต สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวอย่างยิ่งเช่นกัน ทั้งการรับรู้อย่างชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน การสามารถเข้าถึงข้อมูลและสวัสดิการตามตำแหน่งของตน ซึ่งอยู่ภายใต้หลักความเป็นธรรมตามสิทธิและหน้าที่ของตนเอง โดยขยายความไปถึงหัวหน้างานที่ และแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ภายใต้บรรยากาศแบบประชาธิปไตยและคุณลักษณะหัวหน้างาน ได้แก่ การตระหนักให้รับรู้และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ในขอบเขตของตนเอง การเข้าถึงข้อมูลที่อำนวยความสะดวกปฏิบัติงานของตนเอง และคุณลักษณะของหัวหน้าที่เปิดกว้าง

3) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับหัวหน้าส่วนงาน จากประสบการณ์ของ ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ระบุว่า หัวหน้างานจะมีผลในการกำหนดสภาพแวดล้อม ในขณะที่การมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในภาระงานและการกำหนดภาระงาน การยอมรับและมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และบุคลิกภาพความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน

4) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ จากการสัมภาษณ์พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวัง และนับว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของพนักงาน อย่างไรก็ตาม มุมมองของความสุขเริ่มต้นจากการรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้า โดยพนักงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไร ต้องวางแผนการทำงานอย่างไรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า กล่าวคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพในมุมมองของศาสตราจารย์ ดร.คณิต เป็นก้าวหน้าและความมั่นคงบนพื้นฐานของความช่วยเหลือกันของพนักงาน อันจะนำไปสู่ความสุข ซึ่งต่างจากความก้าวหน้าและความมั่นคงที่แข่งขันกันรุนแรง

5) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างอนาคตในหน้าที่การงานแก่พนักงาน ในขณะที่นโยบายด้านโอกาสการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพมุ่งเน้นสภาพปัจจุบันที่พนักงานจะสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากผู้ประเมินและหัวหน้างาน และสัดส่วนและคุณภาพงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง

หลังจากการวิเคราะห์แก่นสาระจากบทสัมภาษณ์ของศาสตราจารย์ ดร.คณิตเชี่ยวชาญแล้วจึงทวนซ้ำอีกครั้งเพื่อสังเคราะห์ โดยจำแนกองค์ประกอบย่อยจากข้อมูลสัมภาษณ์ และระบุคำอธิบายสำคัญและตัวชี้วัดภายใต้ชื่อแนวคิดคณิตเชี่ยวชาญ วิจัย โมเดลเพื่อให้สมบูรณ์และเหมาะสมต่อการพัฒนาแบบสอบถามอันจะเป็นเครื่องมือวัดความสุขในวัตถุประสงค์ต่อไป ทั้งนี้ แสดงข้อมูลการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดคณิต เชี่ยวชาญโมเดล

องค์ประกอบของแนวคิด	คำอธิบาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. องค์ประกอบด้านวิธีการบริหาร		
1.1 การมอบหมายงานให้คิดริเริ่มด้วยตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานหรือโครงการ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในส่วนงานของตนเอง	องค์กรมอบหมายงานหรือโครงการที่สามารถคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาส่วนงานของตนเอง
1.2 การกระจายงานอย่างเหมาะสม	ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานหรือโครงการในสัดส่วนที่มีความเหมาะสมกับตนเอง	องค์กรกระจายสัดส่วนงานอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
1.3 การเลือกใช้คนให้ถูกกับงาน	ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
2.1 การตระหนักให้รับรู้และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ในขอบเขตตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองซึ่งอาจมีขอบเขตที่แตกต่างจากผู้อื่น	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้และเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากผู้อื่น

องค์ประกอบของ แนวคิด	คำอธิบาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
คณิต เชี่ยววิชัยโมเดล		
2.2 การเข้าถึงข้อมูลที่ อำนวยความสะดวก ของตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงข้อมูลที่ อำนวยความสะดวก ทั้งระเบียบ ข้อบังคับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานและ สวัสดิการ	ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้ง ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการ
2.3 คุณลักษณะของหัว หน้าที่เปิดกว้าง	ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงหัวหน้าส่วนงาน ของตนเองซึ่งมีบุคลิกเปิดกว้าง เป็น กันเอง และมีศิลปะการสอนงาน	ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึง พุดคุยกับ หัวหน้าส่วนงานของตน เรื่องส่วนตัว หรือเรื่องคำแนะนำในการทำงาน
3. องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์		
3.1 การมีส่วนร่วมใน ภาระงาน และการ กำหนดภาระงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในภาระงาน และการกำหนดภาระงาน โดย ร่วมกันกำหนดภาระงานอย่างสม เหตุและผล	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในภาระงานและ การกำหนดภาระงาน โดยร่วมกัน กำหนดภาระงาน อย่างสมเหตุและผล
3.2 การยอมรับและมี ปฏิสัมพันธ์ผ่านการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการยอมรับผ่าน การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการรับฟังและ สามารถแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน
3.3 บุคลิกภาพความเป็น กันเองของเพื่อนร่วมงาน	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความเป็นกันเอง ของเพื่อนร่วมงานผ่านบุคลิกภาพที่ เข้าถึงได้ง่าย	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงบุคลิกภาพที่เป็น เข้าถึงได้ของเพื่อนร่วมงาน โดย สามารถพุดคุยกับเพื่อนร่วมงานด้วย ความเป็นกันเองได้
4. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ		
4.1 การจูงใจพนักงานให้ รับรู้ถึงความก้าวหน้า	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าใน อาชีพตามสายงานของตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงาน ของตนเอง
4.2 การสนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้า	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้ สร้างผลงานอันนำไปสู่ความก้าวหน้า ในอาชีพจากบุคคลหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้สร้าง ผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพจาก บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4.3 การสร้างความมั่นคง ในอาชีพ	องค์กรสร้างความมั่นคงในอาชีพแก่ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึง	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความมั่นคงใน ตำแหน่งอาชีพของตนเอง

องค์ประกอบของ แนวคิด	คำอธิบาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
คณิต เชี่ยววิชัยโมเดล	ความมั่นคงในตำแหน่งอาชีพของ ตนเอง	
5. องค์ประกอบด้านโอกาสการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพ		
5.1 การสร้างแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงรางวัลจากการ พัฒนาตนเองผ่านการสร้างผลงาน และการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลจาก การพัฒนาตนเองผ่านการสร้างผลงาน และการปฏิบัติงาน
5.2 การสนับสนุนจากผู้ ประเมินและหัวหน้างาน	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมิน คำติ ชมสะท้อนผลลัพธ์ (feedback) จาก การทำงาน ที่สนับสนุนการพัฒนา ตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมิน คำติชม สะท้อนผลลัพธ์การทำงานที่สนับสนุน การพัฒนาตนเอง
5.3 สัดส่วนและคุณภาพ งานที่เอื้อต่อการพัฒนา ตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานได้รับปริมาณงานและ เนื้องานที่เอื้อประโยชน์ต่อการ พัฒนาตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานได้รับเนื้องานในสัดส่วน และคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง

การตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของเครื่องมือวัดความสุข
ผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ทำให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนบริบทความสุขในการทำงาน
ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงนำผลการสังเคราะห์แก่นสาระที่ค้นพบดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ และ
โครงสร้างหลักของเครื่องมือวิจัย โดยไม่ได้ใช้วิธีการกำหนดตัวแปรจากทฤษฎีทั่วไป แต่เน้นการสร้างตัวแปรที่มี
รากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์จากประสบการณ์ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
1) วิธีการบริหาร 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ในองค์กร 4) ความก้าวหน้า
และความมั่นคงในอาชีพ และ 5) การรับรู้โอกาสในการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพ ข้อคำถามเหล่านี้ได้รับการ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิผ่านการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง
ของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ซึ่งพบว่าข้อคำถามที่ออกแบบทั้งหมด 30
ข้อ ด้านละ 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 30 ข้อ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจะใช้ 5-likert scale (น้อยที่สุด ถึง มาก
ที่สุด) จากนั้น ข้อคำถามดังกล่าวจึงถูกนำไปทดสอบความสอดคล้องของโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์เครือข่ายความสัมพันธ์ (Network Analysis) เพื่อยืนยัน
โครงสร้างและตรวจสอบความเชื่อมโยงของแต่ละองค์ประกอบในการเสริมสร้างความสุขที่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 ของงานวิจัย

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลังจากที่นำข้อคำถามทั้งหมดมาตรวจสอบการกระจายตัว
ของข้อมูลและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีโอกาสที่จะสรุปผลผิดเป็นที่
เรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มาตรวจสอบค่าสถิติอื่นตามตารางที่ 3 สำหรับ Model 1 พบว่าค่า

น้ำหนักอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติจึงทุกข้อ อย่างไรก็ตามจากการตรวจสอบความสอดคล้องพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและต่ำจึงดำเนินการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักน้อยและไม่กระทบต่อนิยามออก เหลือข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ กำหนดให้เป็น Model 2 จากนั้นนำข้อคำถามที่เหลือของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สอดคล้องกลมกลืนยอมรับได้อยู่ในระดับดี ในภาพรวมสูงชันกว่าฉบับ 30 ข้อ มีเพียงค่า RMSEA ที่อยู่ในระดับต่ำมาก ($\chi^2/df = 2.36, p < .001$, ค่า $CFI = .95$, ค่า $TLI = .94$ และ ค่า $RMSEA = .11$) ตามตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคในแต่ละด้านมีค่า .93 เมื่อนำค่าทั้งหมดมาพิจารณาในการวิเคราะห์หองค์ประกอบนี้พบว่าสามารถใช้เป็นหลักฐานแสดงความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของทั้ง 5 องค์ประกอบได้ในระดับที่สามารถยอมรับได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 3 ค่าความสอดคล้องของโครงสร้าง 19 ข้อ

ค่าสถิติ	χ^2	df	P	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							Lower	Upper
Model 1 ความ สอดคล้อง	1292	395	<.001	.88	.87	.08	.07	.09
				ปานกลาง	ปานกลาง	ดี		
Model 2 ความ สอดคล้อง	331	140	<.001	.95	.94	.11	.10	.13
				ดี	ดี	ต่ำมาก		

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันฉบับ 19 ข้อ (Model 2)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	Est.	SE	Z	p	Standard Est.
องค์ประกอบที่ 1	Q1.2	1.55	0.11	13.1	< .001	0.96
	Q1.4	1.58	0.11	13.7	< .001	0.98
	Q1.5	1.57	0.11	13.9	< .001	0.99
	Q1.6	1.56	0.11	13.3	< .001	0.96
องค์ประกอบที่ 2	Q2.2	1.42	0.10	13.1	< .001	0.96
	Q2.4	1.46	0.11	13.3	< .001	0.96
	Q2.5	1.50	0.11	12.8	< .001	0.94
	Q2.6	1.50	0.11	12.9	< .001	0.95
องค์ประกอบที่ 3	Q3.1	1.53	0.11	13.3	< .001	0.97
	Q3.5	1.56	0.12	12.6	< .001	0.94
	Q4.1	1.57	0.11	13.8	< .001	0.98

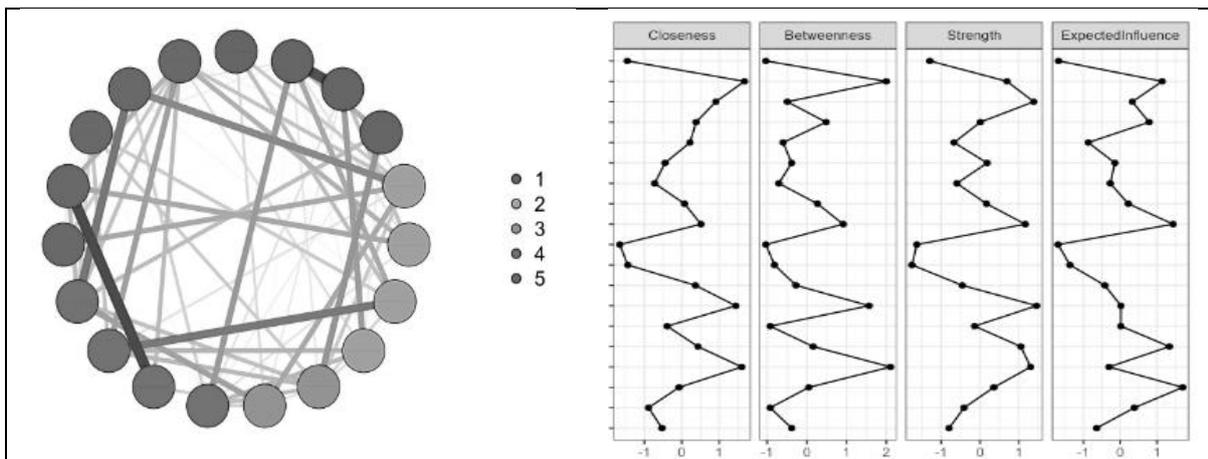
องค์ประกอบ	ข้อความ	Est.	SE	Z	p	Standard Est.
องค์ประกอบที่ 4	Q4.2	1.58	0.11	13.8	< .001	0.98
	Q4.3	1.56	0.11	13.4	< .001	0.97
	Q4.4	1.54	0.11	13.4	< .001	0.97
องค์ประกอบที่ 5	Q5.2	1.54	0.12	12.8	< .001	0.95
	Q5.3	1.57	0.11	13.7	< .001	0.98
	Q5.4	1.47	0.11	13.2	< .001	0.96
	Q5.5	1.57	0.11	13.7	< .001	0.98
	Q5.6	1.39	0.11	12.1	< .001	0.91

จากการวิเคราะห์โครงข่ายของข้อความทั้ง 19 ข้อ พบว่าค่า Sparsity เท่ากับ 0.62 หมายความว่า 62% ของโหนดในเครือข่ายไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ร้อยละ 38 ของโหนดทั้งหมดที่มีความเชื่อมโยงกันอยู่จริงในโครงสร้างเครือข่าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายของข้อความมีความเบาบางในการเชื่อมโยง หรือมีความเชื่อมโยงเพียงแคระดับหนึ่งเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากค่า Betweenness Centrality ซึ่งแสดงถึงระดับความเป็นจุดผ่านของโหนดในการเชื่อมโยงเครือข่าย พบว่าโหนด Q1.6 มีค่ามากที่สุด แสดงถึงบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างโหนดต่าง ๆ ในเครือข่าย ขณะที่ Q1.2 Q1.4 Q2.4 Q3.5 Q4.3 Q4.4 Q5.2 Q5.4 และ Q5.6 มีค่าติดลบ แสดงถึงการเป็นโหนดปลายทางหรือมีบทบาทในโครงข่ายน้อยกว่าโหนดอื่น ค่า Closeness Centrality ซึ่งวัดระยะทางเฉลี่ยจากโหนดหนึ่งไปยังโหนดอื่นทั้งหมดในเครือข่าย พบว่า Q5.5 มีค่าสูงที่สุด แสดงถึงความสามารถในการเข้าถึงโหนดอื่นได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่ Q3.5 มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงความห่างไกลเชิงโครงสร้างจากโหนดอื่น หรือความแตกต่างของเนื้อหาข้อความ ในด้านของ Strength Centrality ซึ่งสะท้อนจำนวนและความแรงของการเชื่อมโยงกับโหนดอื่น ๆ ข้อความไหนสะท้อนประเด็นหลักของแบบสอบถามได้ดีที่สุด พบว่า Q2.5 มีค่าสูงสุด แสดงถึงการมีบทบาทเชิงโครงสร้างสูงในเครือข่าย ในขณะที่ Q3.1 มีค่าต่ำที่สุด บ่งชี้ถึงความเชื่อมโยงที่จำกัด สุดท้ายคือค่า Expected Influence ซึ่งใช้วัดอิทธิพลที่โหนดอาจมีต่อการแพร่กระจายข้อมูลหรือผลกระทบในเครือข่าย พบว่า Q1.5 มีค่าสูงที่สุด แสดงถึงบทบาทในการส่งอิทธิพลต่อโหนดอื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงสร้างสรรค์ ขณะที่ Q3.5 มีค่าต่ำที่สุด สะท้อนถึงอิทธิพลโดยรวมที่จำกัด ข้อความที่ติดลบทั้งหมดนั้นอาจลดความเข้าใจหรือขัดแย้งกับคำถามอื่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเครือข่ายของแบบสอบถามโดยใช้ตัวชี้วัดทางโครงสร้างเครือข่าย ได้แก่ Betweenness, Closeness, Strength และ Expected Influence พบว่ามีประเด็นบางส่วนที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงและมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลภายในเครือข่าย โดยเฉพาะคำถาม Q1.6 และ Q5.5 ที่มีค่า Betweenness สูงที่สุดในกลุ่ม ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของคำถามทั้งสองในฐานะจุดศูนย์กลางที่เชื่อมโยงประเด็นอื่น ๆ ไว้ด้วยกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าคำถาม Q2.5, Q4.1 และ Q5.2 มีค่า Strength และ Expected Influence อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเด็นเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความเข้าใจและการตอบสนองของกลุ่มตัวอย่างต่อคำถามอื่น ๆ ภายในเครือข่าย ทั้งในเชิงความสัมพันธ์และเชิงผลกระทบที่ส่ง

ต่อไปยังประเด็นอื่น ประเด็นที่โดดเด่นอีกประการหนึ่งคือคำถาม Q1.5 ซึ่งแม้จะมีค่า Betweenness และ Closeness ไม่สูงมากนัก แต่กลับมีค่า Expected Influence สูงที่สุดในกลุ่มทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าคำถามนี้มีผลกระทบในทางบวกต่อคำถามอื่น ๆ ในเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะที่ตรงไปตรงมา ซึ่งอาจตีความได้ว่าข้อความของข้อคำถามเป็นประเด็นที่แม้จะไม่ได้ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลจากหลายส่วน แต่กลับมีพลังในการกระตุ้นหรือส่งเสริมแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทางกลับกัน คำถามบางข้อมีค่าในเชิงลบอย่างชัดเจน โดยเฉพาะคำถาม Q3.1, Q3.5 และ Q5.6 ซึ่งปรากฏว่ามีค่าตัวชี้วัดทั้ง 4 อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะค่า Expected Influence ที่ติดลบในระดับรุนแรง สะท้อนให้เห็นถึงความห่างเหินของ-ข้อคำถามเหล่านี้จากศูนย์กลางของเครือข่ายของข้อคำถามทั้งหมด และอาจเป็นประเด็นที่ขาดความชัดเจน ไม่ได้รับการเชื่อมโยง หรือไม่สอดคล้องกับบริบทของคำถามอื่นภายในแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังมีคำถามบางข้อที่มีบทบาทในการสนับสนุนเครือข่ายในระดับกลาง แม้จะไม่ได้มีค่าโดดเด่นที่สุด แต่ก็แสดงค่าทุกตัวชี้วัดในระดับบวก เช่น Q2.2, Q5.3 และ Q4.2 ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าเป็นประเด็นที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ หรือมีส่วนในการเชื่อมโยงแนวคิดภายในเครือข่ายข้อคำถามในลักษณะที่เกี่ยวเนื่องระหว่างข้อคำถามในเครือข่ายของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนี้



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์โครงข่ายของข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงานภายใต้สถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์โครงข่าย

ข้อคำถาม	ค่าสถิติของข้อคำถามภายใต้โครงข่าย			
	Betweenness	Closeness	Strength	Expected influence
Q1.2	-0.381	-0.529	-0.796	-0.641
Q1.4	-0.922	-0.889	-0.411	0.384
Q1.5	0.051	-0.073	0.354	1.698
Q1.6	2.106	1.603	1.298	-0.304
Q2.2	0.159	0.432	1.046	1.337
Q2.4	-0.922	-0.391	-0.141	0.018

ข้อคำถาม	ค่าสถิติของข้อคำถามภายใต้โครงข่าย			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Q2.5	1.565	1.443	1.453	0.019
Q2.6	-0.273	0.364	-0.456	-0.417
Q3.1	-0.814	-1.445	-1.749	-1.365
Q3.5	-1.030	-1.659	-1.625	-1.687
Q4.1	0.916	0.514	1.161	1.439
Q4.2	0.268	0.074	0.165	0.221
Q4.3	-0.706	-0.726	-0.597	-0.271
Q4.4	-0.381	-0.448	0.182	-0.143
Q5.2	-0.598	0.219	-0.669	-0.867
Q5.3	0.484	0.383	0.007	0.785
Q5.4	-0.490	0.911	1.378	0.329
Q5.5	1.998	1.676	0.691	1.140
Q5.6	-1.030	-1.459	-1.291	-1.675

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed method) เริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิดด้านความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา จากการสัมภาษณ์ด้วยระเบียบวิธีปรากฏการณ์วิทยาและเรื่องเล่า โดยศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย พบ 5 องค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนความสุข ซึ่งประกอบด้วย 1) วิธีการบริหาร 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ 5) โอกาสพัฒนาตนเองตามสายอาชีพ ซึ่งงานวิจัยนี้เรียกว่าแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล โดยองค์ประกอบสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาด้านความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยของ Arora (2020: 6) ที่ศึกษาภายใต้บริบทของประเทศอินเดีย อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Arora (2020: 6) ยังคงมีความแตกต่างกันกับแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดลอันเนื่องมาจากลักษณะการบริหาร โครงสร้างค่าตอบแทน และวัฒนธรรมของประเทศ (Mangwaen, 2023: 30-32) คำนิยามขององค์ประกอบจึงมีความเคลื่อนไหวตามบริบท กล่าวได้ว่าแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดลมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อบริบทไทย ทั้งนี้ นิยามดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยบางส่วนเช่นกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 นิยามขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน: แนวคิดคณิต เชียววิชัยโมเดล

องค์ประกอบของ ความสุขในการทำงาน	นิยามภายใต้บริบทสถาบันอุดมศึกษาไทยในกำกับของรัฐ
วิธีการบริหาร	ความยืดหยุ่นขององค์กรในการทำงาน เช่น เวลางานและวิธีการ งานมีความทันสมัยในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีการลดลำดับขั้นที่ไม่จำเป็นสู่การบริหารแบบแนวราบ (Srirongthong, 2022: 164; Arora, 2020: 15-16) ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากร อันก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก (Sousa & Porto, 2015: 211-213)
สภาพแวดล้อมการทำงาน	การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน (Arora, 2020: 15-16) ซึ่งการสนับสนุนสภาพแวดล้อมจะเกิดจากภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้วย (อิทธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ, 2557: 24) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสมดุลของการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจ (Pumchang & Meesuk, 2017: 660-661)
การมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์	การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้าง (Arora, 2020: 16) และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันซึ่งมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้จากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Srirongthong, 2022: 163-166; Kemakorn Chaiprasit & Orapin Santidhirakul, 2011: 198)
ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน สวัสดิการ เงินเดือน (Soontornwiwattana & Gunaseelan, 2024: 35; Arora, 2020: 8) โดยบุคลากรรับรู้ถึงอำนาจและอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงาน (Sousa Porto, 2015: 218) องค์กรจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างในความก้าวหน้าและความมั่นคงดังกล่าว
โอกาสพัฒนาตนเองตามสายอาชีพ	งานที่แสดงความสามารถ เปิดโอกาสสู่เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถ (Arora; 2020: 8) รวมถึงการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและเชื่อมั่นในระบบประเมิน (Januwarsono, 2015: 16) องค์กรจะส่งเสริมให้บุคลากรไขว่คว้าโอกาสดังกล่าว

แนวคิดคณิต เชียววิชัยโมเดลได้นำมาพัฒนาข้อคำถามเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร จากผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดคณิต เชียววิชัยโมเดล พบว่าแบบสอบถามฉบับ 19 ข้อที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (Cronbach's alpha = .93) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องอยู่ในระดับดี (CFI = 0.95, TLI = 0.94) แม้ว่าค่า RMSEA จะอยู่ที่

0.11 ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (≤ 0.08) แต่สามารถอธิบายได้ว่าอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่เพียงพอ หรือความซับซ้อนของโครงสร้างโมเดลที่ยังมีความคลาดเคลื่อน เช่น การกำหนดแพกเตอร์ที่ไม่ครอบคลุมความสัมพันธ์แฝง หรือเกิด cross-loading ที่ไม่ได้รับการควบคุมอย่างเหมาะสม (Savalei, 2012: 925-930) อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) ได้ช่วยยืนยันความแม่นยำของเครื่องมือเพิ่มเติม โดยสะท้อนความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างข้อคำถามและบทบาทของแต่ละข้ออย่างชัดเจน อาทิ Q1.5, Q2.5, Q4.1 และ Q5.5 ที่มีอิทธิพลสูงและควรพัฒนาเป็นแกนกลางของเครื่องมือ ในขณะที่ Q3.1, Q3.5 และ Q5.6 ควรได้รับการทบทวนเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับโครงสร้างโดยรวมของแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Hevey (2018: 323) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์เครือข่ายสามารถสะท้อนความสัมพันธ์ภายในแบบสอบถามได้อย่างลึกซึ้ง และส่งเสริมการปรับใช้เครื่องมือในบริบทการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่า เครื่องมือวัดฉบับนี้มีความพร้อมในการประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และสามารถพัฒนาต่อยอดให้มีความแม่นยำยิ่งขึ้นได้ในอนาคต

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวคิดและเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยมีที่มาและความสำคัญจากการตระหนักถึงบทบาทของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และการรักษาบุคลากรคุณภาพในองค์กร งานวิจัยดำเนินการด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวคิดคณิต เขียววิชัยโมเดล และพัฒนาแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบทางสถิติในกลุ่มตัวอย่างบุคลากร 100 คน ผลการศึกษาเสนอ 5 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ การบริหารที่เอื้อต่อความสุข สภาพแวดล้อมที่ดี การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสพัฒนาตนเอง โดยเครื่องมือนี้สามารถนำไปประเมินสภาพองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียง

ผลการศึกษาช่วยขยายขอบเขตองค์ความรู้เชิงปฏิบัติให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในบริบทสถาบันอุดมศึกษาไทยก่อนหน้านี้ อาทิ การศึกษาของ Wannarumol and Maneerat (2024) ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ สวัสดิการ และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นเพียงมิติด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ อย่างไรก็ตาม เพื่อตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของ Sangsawang and Rattanakul (2017) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน งานวิจัยนี้จึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเพื่อปิดช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว โดยบูรณาการมิติที่มีนัยสำคัญยิ่งคือ *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ* และ *โอกาสในการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพ* เข้าสู่โมเดลโดยรวมบุคลากรทั้งหมด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ปรากฏชัดเจนในงานวิจัยระยะผ่านมา ส่งผลให้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือตรวจวินิจฉัยสภาพปัจจุบันขององค์กร (Organizational Diagnosis) สำหรับหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

สถาบันอุดมศึกษาสามารถพิจารณานิยามความสุขของการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท เช่น วิธีการทำงานที่ต้องการความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่มีผลต่อความสุข รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้า เนื่องด้วยอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีความแตกต่างกับภาคเอกชนด้วยค่าตอบแทนที่เป็นไปตามระเบียบราชการ (Tanoamchard & Joungtrakul, 2020: 29) ความสุขจึงมีแนวโน้มเป็นสิ่งที่ทดแทนคุณค่าของค่าตอบแทน อีกทั้งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาในบริบทอื่นที่คล้ายคลึง เช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อวัดความเหมือนและความแตกต่างของบริบทความสุขของบุคลากร ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถเสนอแนะกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานตามแนวคิด คณิต เขียววิชัยโมเดลได้ด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำเครื่องมือนี้ไปพัฒนาเพื่อวัดความสุขในการทำงานระดับปัจเจก (Individualized workplace happiness) เนื่องด้วยนิยามความสุขของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนนโยบายตามความต้องการ (Customized policy) ให้เหมาะสมเฉพาะบุคคล และองค์กรสามารถออกแบบสวัสดิการภายใต้กรอบความสุขที่พนักงานต้องการอย่างตรงจุด อันจะตอบโจทย์สูงสุดในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

References

- Anttonen, H. & Räsänen, T. (2008). Well-being at Work - New Innovations and Good Practices. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 25(1), 189-200.
- Coleman, P. (2021). Validity and reliability within qualitative research in the caring sciences. *International Journal of Caring Sciences*, 14(3), 2041-2045.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks: CA SAGE.
- Erkuş, A. & Findıklı, M. A. (2021). Workplace happiness: A research on the effects of workplace environment and psychological capital. *Istanbul Management Journal*, 91(1), 1-24.

- Erselcan, R. C. & Özer, P. S. (2023). the role of happiness on job satisfaction and employee performance: A cross-cultural research in Italy and Turkey. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 520-553.
- Hevey, D. (2018). Network analysis: a brief overview and tutorial. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 6(1), 301-328.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9-18.
- Kheovichai, K. (2019). Participatory Action Research and Empowerment of Teacher and Educational Personnel. *Silpakorn Educational Research Journal*, 11(1), 1-12. (in Thai)
- Klad-um, P., & Wiroonrath, S. (2024). Factors related to organizational commitment of personnel at Rajamagala University of Technology Thanyaburi according to the educational quality criteria for excellence (EdPEX). *Journal of Liberal Arts and Service Industry*, 7(2), 299-312. (in Thai)
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford publications.
- Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.
- Mangwaen, W. (2023). Relationship between quality of life, organizational culture, and work effectiveness of personnel in support staff of college of logistics and supply chain, Suan Sunandha Rajabhat University. *Journal of Professional Routine to Research*, 10(2), 29-37. (in Thai)
- Pumchang, P., & Meesuk, P. (2017). Factor Analysis of Happy workplace of Thai Educational Institutions. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 647-663. (in Thai)
- Sangawang, S., & Rattanukul, P. (2017). The study of Mahidol University staff's expectation and organization engagement. *Journal of Professional Routine to Research*, 4(1), 56-66. (in Thai)
- Savalei, V. (2012). The relationship between root mean square error of approximation and model misspecification in confirmatory factor analysis models. *Educational and Psychological Measurement*, 72(6), 910-932.
- Soontornwiwattana, C. (2024). Theory of Human Resource Development: Value Creation in the Thai context. *The Periodical of Behavioral Science*, 30(2). 130-148. (in Thai)

- Soontornwiwattana, C. & Gunaseelan, O. P. (2024). Enablers to Career Advancement of Female Foreign-Service Officials. *Human Resource and Organization Development Journal*, 16(2), 21–41. (in Thai)
- Sousa, J. M. D., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.
- Srirongthong, P. (2022). Happy workplace from the perspective of university lecturers. *Suthiparithat Journal*, 36(2), 150-169. (in Thai)
- Tanoamchard, W. & Joungtrakul, J. (2020). The development of an incentive pay model for baby boomer lecturers working in Thai public higher education institutes. *Journal of Management Sciences*, 37(1), 24-50. (in Thai)
- Wannarumol, S., & Maneerat. (2024). Management to promote personnel happiness at work of Nakhon Pathom Rajabhat University. *Journal for Social Sciences Research*, 15(1), 149-160. (in Thai)