

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์²

Suppachai Murnpho¹ and Angkana Thananupappun²

^{1,2}คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

Received: February 1, 2022 / Revised: May 3, 2022 / Accepted: May 12, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 2) พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) โมเดลประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานผ่านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยลักษณะงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงาน ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of opinions of employees in Bangkok Metropolitan Area influencing happiness at work; (2) to develop a causal factor model influencing the work happiness of employees in Bangkok Metropolitan Area; and (3) to study the direct and indirect influences of the factors that influence the work happiness of employees in Bangkok Metropolitan Area. The research sample consisted of 400 employees working in Bangkok Metropolitan Area by using questionnaires as a tool to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient analysis, confirmation element analysis and analysis of structural equation models. The research results were as follows: (1) the opinions

of employees in Bangkok Metropolitan Area that influenced happiness at work were rated at the high level; (2) the developed causal factor model of the work happiness of employees in Bangkok Metropolitan Area was consistent with the empirical data; and (3) the causal model of the work happiness of employees in Bangkok Metropolitan Area contained variables that directly influences work happiness such as work motivation factors and job characteristics and variables that indirectly influence work happiness such as transformational leadership factor, which affected the work happiness through work motivation factors and job characteristics factors.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Job Characteristics, Work Happiness

บทนำ

ประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับความสุขของประชาชนมากขึ้น โดยนำแนวคิดนี้สู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นครั้งแรก ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีองค์ประกอบด้านสุขภาพ ครอบครัว การศึกษา การงาน สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการของภาครัฐ ทั้งนี้ในแง่ของการบริหารองค์การให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การสามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์การ จะทำให้บุคคลใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยลดการขาดงานและการมาสาย ซึ่งมีผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Ruamthong, 2008) เนื่องจากบุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน (Pratungchaisri, 2009) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำขององค์การทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้นำองค์การที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Wannakulpong, 2010) เนื่องจากผู้นำจะมีผลทำให้

ผู้ตามรับรู้ถึงอารมณ์ เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข (Suebsuk, 2005) นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุข เนื่องจากเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา เชื่อมมั่นในองค์การของตน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข (Supab อ้างถึงใน Sriphan, 2009) และปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขก็คือ ปัจจัยลักษณะงานซึ่งลักษณะงานที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความสุข เนื่องจากช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ (Hackman & Oldham อ้างถึงใน Limtakulthai & Jasadalak, 2018)

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า พนักงานในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อความสุข เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยมีจำนวนประชากรจากรายงาน สำนักทะเบียนราษฎร์และทะเบียน พ.ศ. 2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวม 8.3 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 12 ของประชากรทั้งประเทศ (National Statistical Office, 2019) ดังนั้นการศึกษา เรื่องความสุขของพนักงานในกรุงเทพมหานครจึงถือว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป

ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีความเหมาะสมและจะส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
2. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน Pratuangchaisri, 2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขมีดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานในงานที่ทำ จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับประสบการณ์ที่เกิดการสร้างสรรค์ (Suebsuk, 2005)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของ Bass และ Avolio (อ้างถึงใน Meepian, 2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) อิทธิพลด้านอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติต่อผู้ตามตามความแตกต่างระหว่างบุคคล (Wannakulpong, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Warunrot (2016) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

จากแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน Suwanakham, 2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) นโยบายและการบริหารขององค์กร 7) การปกครองและการบังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) เงินเดือน และ 11) ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีผลกับความพอใจโดยตรง ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ (Manopen, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Napim et al. (2018) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

จากแนวคิดของ Hackman และ Oldham (อ้างถึงใน Suebsuk, 2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานดังนี้ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งการออกแบบลักษณะงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลให้มีผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Usama, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suebsuk (2005) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทางบวก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน (Thongwu & Ruangrob, 2019) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Napim et al., 2018) อีกทั้งปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความสุขในการทำงาน (Suebsuk, 2005) และจากแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน Pratuangchaisri,

2009) แนวคิดภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio (อ้างถึงใน Meepian, 2010) แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (อ้างถึงใน Suwanakham, 2017) และแนวคิดลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (อ้างถึงใน Suebsuk, 2005) สามารถนำมาตั้งเป็นกรอบวิจัยและสมมติฐานในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยอ้อมเชิงบวกผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและตัวแปรลักษณะงาน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก
3. ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก

วิธีการวิจัย

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม โดยประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,270,375 คน (National Statistical Office, 2019) และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างอิงใน Srisai, 2008) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ของ Hair et al. (อ้างอิงใน Kaiwan, 2013) เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 100 คน ในกรณีที่จำนวนตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ตัวแปร และแต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เกิน 3 ข้อ ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร และแต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เกิน 3 ข้อ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 100 ตัวอย่าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Virahchai (อ้างอิงใน Prakobpol, 2019) ที่ให้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อ 1 พารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 28 ตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 280 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

โดยงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. เลขที่ COE No. COE64/074

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้แบ่งกรุงเทพมหานครออกเป็น 3 เขต ได้แก่ เขตเมืองชั้นใน เขตต่อเมือง และเขตชานเมือง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก โดยผู้ศึกษาจะทำการจับฉลากเลือกเขตอย่างละ 2 เขต ที่อยู่ในกลุ่มเขตเมืองชั้นใน กลุ่มเขตต่อเมือง และกลุ่มเขตชานเมืองรวมทั้งหมดจำนวน 6 เขต ได้แก่ เขตปทุมวัน เขตคลองสาน เขตลาดพร้าว เขตบางแค เขตลาดกระบัง เขตบางขุนเทียน ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) จำนวน 6 เขต ตามจำนวนประชากรในแต่ละเขต ขั้นตอนที่ 4 เป็นการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 15 ข้อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 42 ข้อ ปัจจัยลักษณะงานจำนวน 16 ข้อ ปัจจัยความสุขในการทำงานจำนวน 17 ข้อ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33-1.00 จึงใช้ค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Phasunon, 2014)

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.88-0.95 ซึ่งมากกว่า 0.6 (Silcharu, 2007) แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกันดี จึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

บรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะประชากร ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน ใช้เกณฑ์การแปลผลของ Srisai (2008) การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบข้อมูลตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะจากแจกแจงแบบโค้งปกติ ตามเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้มีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (Suksawang อ้างถึงใน Suwannawat, 2014)

และวิเคราะห์ความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันให้มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างให้มีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนในการวัดโดยผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การพิจารณาความสอดคล้องโมเดล สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดลสามารถ

ตรวจสอบได้จากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง โดยความตรง (Validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงมีแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Angsuchot, 2014) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป (Byrne อ้างถึงใน Prachanphol, 2019) และการวัดความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ได้จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Ingard et al., 2021) นอกจากนี้การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลสามารถวัดได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันรวมกันกับตัวแปรแฝงและความสามารถของตัวแปรสังเกตได้เพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่า Square Multiple Correlation (R^2) โดยค่าความแปรปรวนของตัวแปรควรมีค่าเข้าใกล้ 1 (Byrne อ้างถึงใน Prachanphol, 2019)

นอกจากนี้การพิจารณาความสอดคล้องโมเดลสามารถพิจารณาจากค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือ $p > 0.05$ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มากกว่า 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) น้อยกว่า 0.05 และค่าดัชนีการากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) น้อยกว่า 0.05 (Angsuchot, 2014)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ประกอบด้วย 2 ส่วนมีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 59 เป็นโสด ร้อยละ 67 รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 33 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 51 ลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำร้อยละ 74

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านต่าง ๆ และลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรพบว่า ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.67) แรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.52) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.60) ความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรสังเกตได้จากค่าความเบ้และความโด่งพบว่า ค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -0.04 ถึง -0.54 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.29 ถึง 4.43 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ ได้โค้งปกติมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัย

เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีขั้นตอนการตรวจสอบดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment : r) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 24 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.332 ถึง 0.774 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันพบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) โดยหาค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factors: VIF) ระหว่างตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรความสุขในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factors: VIF) ระหว่าง 2.854-4.670 ค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรแฝง (Hair et al. อ้างถึงใน Kitiyanan, 2009) ดังนั้นตัวแปรแฝงจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในพบว่า โมเดลการวัดลักษณะงาน โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมเดลการวัดความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดล ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.628 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.979 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.04 ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.004

โมเดลลักษณะงานมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.822 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.991 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.973 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.045 ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.008

โมเดลแรงจูงใจในการทำงานมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.657 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.981 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.952 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.041 ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.012

โมเดลความสุขในการทำงานมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.007 ค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (GFI) = 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.987 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.004 ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.003

2.4 การวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดล

สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดลได้จากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง โดยความตรง (Validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.61 ถึง 0.89 แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางเดียวกัน และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

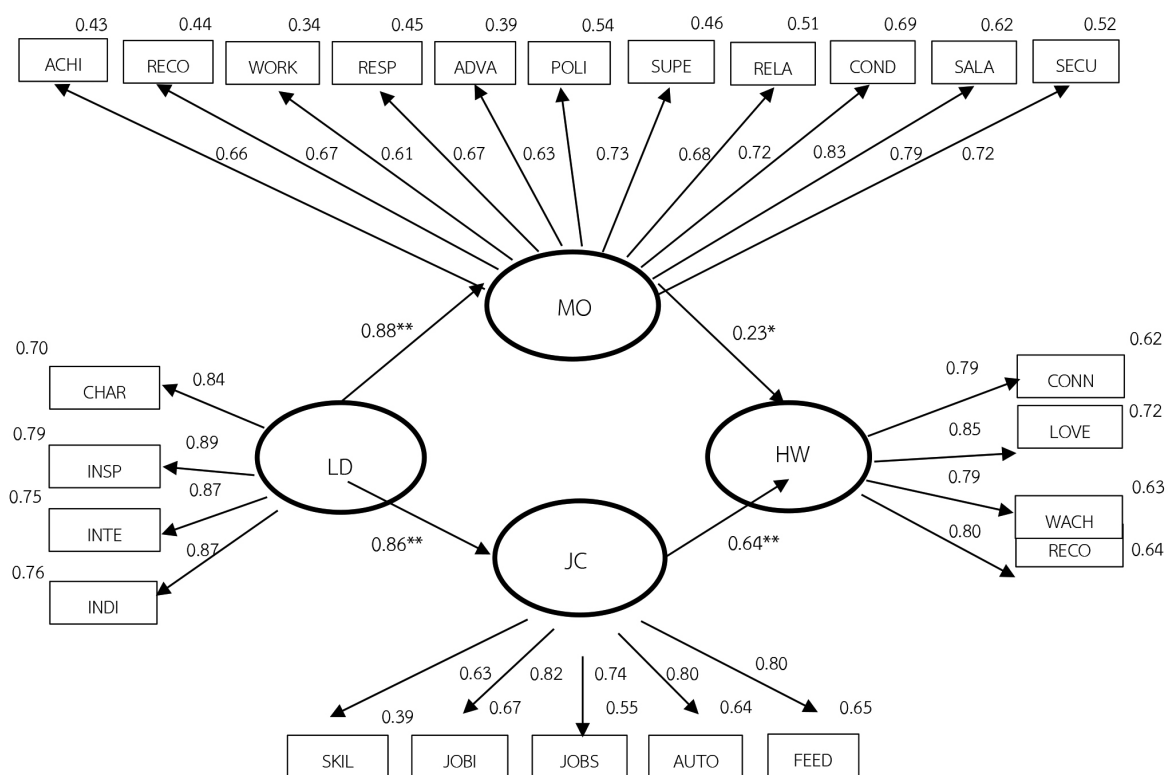
จากการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลสามารถวัดได้จากความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งค่า AVE ของทุกตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.49-0.75 นอกจากนี้สามารถวัดประสิทธิภาพโมเดลได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันร่วมกันกับตัวแปรแฝง และความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่จะอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square

Multiple Correlation: R^2) โดยค่าความแปรปรวนของตัวแปรควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.34- 0.79 และค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) = 171.375 ที่องศาอิสระ (df) = 152, $P = 0.135$ Relative Chi-Square = 1.127 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.93 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของ

การประมาณค่า (RMSEA) = 0.018 ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.012

จากการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดล แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แสดงดังภาพที่ 2

2.5 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



Chi-Square = 171.375, df = 152, P-value = 0.135,

Relative Chi-Square = 1.127,

GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.018, RMR = 0.012

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

3. **วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน (HW) ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MO) และตัวแปรลักษณะงาน (JC) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน (HW) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LD) ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน (HW) ผ่านปัจจัยลักษณะงาน (JC) แรงจูงใจ

ในการทำงาน (MO) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LD) อธิบายตัวแปรลักษณะงาน (JC) ได้ร้อยละ 74.0 นอกจากนั้นเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LD) อธิบายตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MO) ได้ร้อยละ 77.0 นอกจากนั้นเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LD) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) และลักษณะงาน (JC) อธิบายตัวแปรความสุขในการทำงาน (HW) ได้ร้อยละ 72.9 นอกจากนั้นเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect: TE)

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ลักษณะงาน (JC)			แรงจูงใจในการทำงาน (MO)			ความสุขในการทำงาน (HW)		
	โดยรวม (TE)	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LD)	0.86**	0.86**	-	0.88**	0.88**	-	0.76**	-	0.76**
แรงจูงใจในการทำงาน (MO)	-	-	-	-	-	-	0.23*	0.23*	-
ลักษณะงาน (JC)	-	-	-	-	-	-	0.64**	0.64**	-
R ²	74.0			77.0			72.9		

ค่าสถิติ $\chi^2 = 171.375$, $df = 152$, $P = 0.135$, $\chi^2/df = 1.127$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.93$, $RMSEA = 0.018$, $RMR = 0.012$

หมายเหตุ: 1. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effects) IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) TE = อิทธิพลรวม (Total Effects)

3. R² = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation)

จากตารางที่ 1 สามารถเขียนเป็นตัวแบบเชิงโครงสร้างได้ คือ

ความสุขในการทำงาน (HW) = (0.76) (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: LD) + (0.23) (แรงจูงใจในการทำงาน: MO) + (0.64) (ลักษณะงาน: JC)

อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Pornsilpakul (2014)

วัตถุประสงค์ที่ 2 จากผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันมีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรแฝงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง อีกทั้งโมเดล

การวัดของตัวแปรสังเกตทุกโมเดลได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดสอดคล้องกับ Byrne (อ้างถึงใน Prachanphol, 2019) และ Angsuchot et al. (2014)

วัตถุประสงค์ที่ 3 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยอ้อมเชิงบวกผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและตัวแปรลักษณะงาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถปรับลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานที่อยากจะทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยผู้นำควรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้พนักงานหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Wattanarat (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้มาก อีกทั้งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Warunrot (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง โดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีประสบความสำเร็จในงาน จะทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน โดยองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานได้

โดยการทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้ามั่นคง และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Napim et al. (2018) ได้กล่าวว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonkong (2016) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านพื้นฐานและด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากพนักงานมีโอกาทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้น ทำให้พนักงานมีความสุขพอใจต่อความสำเร็จในงาน ดังนั้นองค์การควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะงานที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานรู้สึกอยากที่จะทำงานนั้น โดยองค์กรควรมอบหมายงานที่ได้ใช้ทักษะหลากหลาย สามารถทำงานได้อย่างอิสระตั้งแต่ต้นจนจบ งานที่ทำมีความสำคัญ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานเมื่อทำงานเสร็จ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Thongwu และ Ruangrob (2019) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การสนับสนุนในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของงาน และผลตอบกลับของงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์การควรปรับลักษณะงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

สรุปผล

จากงานวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน ผ่านปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปรายละเอียดในการวิเคราะห์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยอ้อมเชิงบวกผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.76 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76 แสดงว่า หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับพนักงาน จะมีผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.23 แสดงว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรงเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.64 แสดงว่า หากลักษณะงานมีความเหมาะสมกับพนักงานมากขึ้น จะมีผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้นองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำองค์กรควรมีลักษณะที่สามารถสร้างอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ และกระตุ้นการใช้ปัญญาของพนักงานได้ดี อีกทั้งมีความสามารถในการกำหนดลักษณะงานด้านต่าง ๆ

ให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน เช่น ปรับลักษณะงานให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความสำคัญ และมอบอิสระในการทำงานให้ อีกทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมสำหรับพนักงานแต่ละคน นอกจากนี้ผู้นำองค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น มีระบบเลื่อนเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 3 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น มีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเหมาะสม และนโยบายของหน่วยงานควรมีการวางแผน วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของบริษัทในอนาคต จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 2) ในด้านปัจจัยลักษณะงาน องค์กรควรออกแบบลักษณะงานให้ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานได้รับผิดชอบงานทั้งหมดโดยทำให้พนักงานทราบบทบาทตนเองในการทำงานและสามารถรับผิดชอบได้ตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการ ให้อิสระในการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ มีการทำงานที่ใช้ความหลากหลายของทักษะ จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การควรพัฒนาผู้นำที่มีลักษณะที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาของพนักงานได้ดี สร้างอุดมการณ์การทำงานให้พนักงานได้ตามความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะส่งผลให้พนักงานในองค์การมีความสุขเพิ่มขึ้น

ดังนั้นการที่องค์การจะสร้างความสุขให้แก่พนักงานของตนได้ องค์การควรที่จะจัดให้มีโครงการที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่หัวหน้างานในองค์การ โดยพัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างอุดมการณ์ในการทำงานให้แก่พนักงาน ความสามารถในการกระตุ้นพนักงานให้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในงาน และความสามารถในการเข้าใจในความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ นอกจากนี้หัวหน้างานควรกำหนดลักษณะงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยควรมีการสอบถามพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และร่วมกันกำหนดเส้นทางอาชีพของพนักงานในอนาคต เพื่อพัฒนาอบรมให้พนักงานมีทักษะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเติบโตขององค์การ อีกทั้งองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเพียงพอต่อพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยการทำให้พนักงานรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จต่องานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานมีความเหมาะสมและสามารถรับผิดชอบงานที่ทำได้ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้นโยบายการบริหารองค์การและการปกครองต้องมีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีเงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน และงานที่ทำมีความมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างองค์การเอกชนและองค์การรัฐบาลว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เพิ่มเติมไปจากความสุข เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข เพื่อขยายผลการศึกษาออกไปให้กว้างมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ภาคพิเศษ) อีกทั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัย

References

- Angsuchot, S. (2014). *Analytical statistics for social and behavioral science research: Techniques for using LISREL program* (4th ed.). Prosperous and Stable Printing.
- Boonkong, B. (2016). Happiness and motivation for working people of working age in Surat Thani Province. *Journal of Management Science*, 3(2), 191-211.
- Ingard, A. (2021). *Model analysis of structural equations basic SEM with AMOS*. Silpakorn University.
- Kaiwan, Y. (2013). *Analysis of the structural equation model with AMOS*. Chulalongkorn University.
- Kitiyanan, S. (2009). *Relationship with the organization of the sports authority of Thailand* [Doctoral dissertation]. Siam University. [in Thai]
- Limtakulthai, S., & Jasadalak, V. (2018). Job characteristics affecting organizational engagement through role performance, supervisor recognition and organizational support perceptions of a private school . *Humanities Journal Social Sciences and Arts*, 11(2), 2920-2935. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-EJournal/article/view/145514>
- Manopen, V. (2008). *Work motivation for employees of the government savings bank branches Bang Khae Government Savings Bank* [Master's thesis]. Chiangrai Rajabhat University. [in Thai]
- Meepian, A. (2010). *Leadership change of school administrators affecting job satisfaction of private school teachers under the Chaiyaphum Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Khon Kaen University. [in Thai]
- Napim, C., Buaphan, P., & Apipalakul, C. (2018). Personal attributes and motivation that affect work happiness of public health officials in subdistrict health promoting hospitals Phetchabun Province. *Khon Kaen University Research Journal (Graduate Edition)*, 18(4), 154-166. [in Thai]
- National Statistical Office. (2019). *Employees working in Bangkok*. http://203.155.220.117:8080/BMAWWW/html_statistic/index2.php?group_id=236 [in Thai]
- National Statistical Office of Thailand. (2011). *Executive summary population and housing census2010*. <http://www.nso.go.th/sites/2014/Documents/pop/2553/Exculsive2553.pdf> [in Thai]
- Prakobpol, T. (2019). The causal factors influencing organizational citizenship behavior of staff in rajabhat university in Bangkok. *FarEastern University Academic Journal*, 12(2), 26-41. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/101777> [in Thai]
- Pratuangchaisri, S. (2009). *Relationship between role model leadership of nursing supervisors with the happiness of working as registered nurses in community hospitals, district 13* [Master's thesis]. Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Phasunon, P. (2014). *Marketing research*. Silpakorn University Press.

- Pornsilpakul, N. (2014). *Factors affecting happiness at work of personnel in the head office of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.* [Master's thesis]. Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Ruamthong, J. (2008). *Happiness in working for support personnel Prince of Songkla University Hat Yai Campus: Causal factor analysis by work experience group, working happiness* [Master's thesis]. Songklanakarin University. [in Thai]
- Silcharu, T. (2007). *Research and statistical analysis with SPSS* (7th ed.). V. Inter Print Co., Ltd.
- Srisai, S. (2008). *Applied statistics for social science research* (3rd ed.). Chulalongkorn University Printing House.
- Sriphan, D. (2009). *Factors affecting the motivation of employees of the administrative organization subdistrict, specific case studies in the area of Wang Muang District and Muaklek District Saraburi Province* [Master's thesis]. Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage of His Majesty the King. [in Thai]
- Suebsuk, P. (2005). *The importance between job recognition transformational leadership of head nurses and happiness in working of nurses at public university hospitals* [Master's thesis]. Chulalongkorn University. [in Thai]
- Suwannawat, N. (2014). *Influence of perceived self-independence support on needs psychological basis, motivation and intention to exercise* [Doctoral dissertation]. Burapha University. [in Thai]
- Suwanakham, T. (2017). *Work motivation factor job satisfaction that affect the organizational commitment of a commercial bank employee* [Master's thesis]. Thammasat University. [in Thai]
- Thongou, T., & Ruangrob, A. (2019). Factors of job characteristics affecting morale and job satisfaction of workforce in the directorate of Personnel Royal Thai Army. *Graduate School Journal Chandrakasem Rajabhat University*, 15(1), 61-73.
- Usama, T. (2017). *Employee's organizational commitment twee farm company limited, La-ngu District, Satun Province* [Master's thesis]. Hatyai University. [in Thai]
- Warunrot, J. (2016). Relationship between change leadership of executives and job satisfaction of personnel in private Higher Education Institutions in the Northeastern Region. *Education Journal Graduate Research Edition Khon Kaen University*, 10(2), 26-33. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/88070> [in Thai]
- Wannakulpong, P. (2010). *Comparison of transformational leadership and work motivation between successful independent entrepreneurs in high and low careers: A case study of unicity marketing (Thailand) Co., Ltd.* [Master's thesis]. Chiang Mai University. [in Thai]

Wattanarat, A. (2013). *Developmental Leadership happiness management as-is-is and happiness at work: A case study of the organization creating happiness* [Master's thesis]. National Institute of Development Administration. [in Thai]



Name and Surname: Suppachai Murnpho

Highest Education: Ph.D. (Development Education), Silpakorn University

Affiliation: Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

Field of Expertise: Marketing and Management



Name and Surname: Angkana Thananupappun

Highest Education: Ph.D. (Economics), Srinakharinwirot University

Affiliation: Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

Field of Expertise: Public Economics