



การพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้*

DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS SCALE FOR PERSONNEL UNDER
THE OFFICE OF THE PROVINCIAL EDUCATION BOARD
IN 3 SOUTHERN BORDER PROVINCES



สมฤทัย โดยวิริยสกุล, จิระวัฒน์ ตันสกุล, ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ, วีระยุทธ รัชชะ,
บุษบรณ เชิดเกียรติสกุล, ยุพาวัฒน์ อุ่มชูวัฒนา, ณลิน สมิทธิวานิช

Somruethai Doywiriyaikul, Jirawat Tansakul, Narongsak Rorbkorb, Teerayout Rascha,

Busaban Chirtkiatsakul, Yupawat Aumchoowattana, Nalin Smithivanich

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Faculty of Education, Prince of Songkla University

Corresponding Author E-mail: somruethai25381@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ และ 2. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส) จำนวน 82 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงสภาพ ความตรงเชิงโครงสร้าง อำนาจจำแนก และความเที่ยง โดยใช้โปรแกรม JASP

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 การติดต่อสัมพันธ์ ด้านที่ 2 ความรักในงาน ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน ด้านที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ ด้านที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ความตรงเชิงสภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแบบวัดความสุขในการทำงาน HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ค่า $r = .288$



และ $p = .009$ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ ค่า χ^2 เท่ากับ 10.22, χ^2/df เท่ากับ 1.21, df เท่ากับ 8, p เท่ากับ 0.25 ดังนี้ CFI เท่ากับ 0.987, TLI เท่ากับ 0.97, GFI เท่ากับ 0.932, AGFI เท่ากับ 0.961 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.05 แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .418 ถึง .708 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .938 2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; การพัฒนาแบบวัด; บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To develop a psychometrically sound scale for assessing work happiness among personnel of the Provincial Education Offices in Thailand's three southern border provinces and 2. To examine their overall level of work happiness. The sample comprised 82 officers from Pattani, Yala, and Narathiwat selected through stratified sampling. Data were collected via a five-point Likert-type questionnaire and analyzed in JASP using descriptive statistics (mean, SD) and psychometric tests: content validity, criterion-related validity, confirmatory factor analysis (CFA), item discrimination, and reliability.

The results revealed that: 1. relationships, 2. love of the job, 3. job achievement, 4. recognition, 5. compensation and benefits, and 6. work environment yielding a 30-item instrument. Content validity indices ranged from 0.60 to 1.00. Concurrent validity demonstrated a statistically significant positive correlation with the HAPPINOMETER of the Thai Health Promotion Foundation ($r = .288$, $p = .009$). CFA supported good model fit ($\chi^2/df = 1.21$, $\chi^2 = 10.22$, $df = 8$, $p = .25$, CFI = 0.987, TLI = 0.970, GFI = 0.932, AGFI = 0.961, RMSEA = 0.05). Item discrimination ranged from .418 to .708, and internal consistency reliability was high (Cronbach's $\alpha = .938$). Overall, work happiness among personnel was at a high level ($\bar{X} = 4.23$). The validated scale offers a practical tool for provincial education agencies and an empirical basis for designing initiatives to strengthen staff well-being in comparable public-sector contexts.

Keywords: Work Happiness; Development Scale; Educational Personnel

บทนำ

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism) ที่มีความเชื่อ ประเพณี และวัฒนธรรมแตกต่างกัน (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2549) อย่างไรก็ตาม พื้นที่ดังกล่าวเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีปัจจัยสาเหตุจากความยากจน ความไม่เป็นธรรม ความแตกต่างทางศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้สึกไม่ไว้วางใจต่อรัฐที่สะสมมายาวนาน ส่งผลให้ประชาชนและบุคลากรในพื้นที่เกิดภาวะเปราะบางสูง (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2549) ความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสภาพจิตใจของประชาชน รวมถึงบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในสังกัดต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงและแรงกดดันสูงกว่าในพื้นที่ทั่วไป (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2549) ดังนั้น ความสุขในการทำงาน จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร หากบุคลากรมีความสุข จะเกิดพฤติกรรมเชิงบวก มีแรงจูงใจภายใน ความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพงานดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวล และลดอัตราการขาดงานและลาออก

จากการศึกษานูร์ปาซีเยห์ गुณา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดความสุข 9 มิติ (HAPPINOMETER) ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในมิติด้านการงาน การใฝ่รู้ และความสัมพันธ์ทางสังคม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในประเทศไทยจำนวนหนึ่ง แต่การศึกษาส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่บริบททั่วไป หรือเป็นการศึกษาในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะน้อยที่ศึกษาในบริบทพื้นที่พิเศษ ถึงแม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานการศึกษาอยู่บ้าง

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญที่ได้นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ในการประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร



ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 131 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างจากแนวคิดของ Schumacker & Lomax (1996) ที่ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10–20 คนต่อตัวแปร ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งสิ้น จำนวน 6 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงไม่น้อยกว่า 60–120 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 99 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เก็บข้อมูลได้มา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบวัดเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 6 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ด้านที่ 1 การติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 2 ความรักในงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ จำนวน 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตรวัดของ Likert (1932)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอรับพิจารณา

4.2 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อขอความร่วมมือในการประสานวัน เวลาเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.3 เมื่อได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 82 ฉบับ โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดความสุข ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ ความตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ค่าอำนาจจำแนก โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค สำหรับระดับความสุขวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

1.1 การสังเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบ

จากการสังเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การติดต่อสัมพันธ์ ด้านที่ 2 ความรักในงาน ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน ด้านที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ ด้านที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านนี้ มีความครอบคลุมมิติสำคัญของการทำงานในบริบทพื้นที่พิเศษที่มีความท้าทาย และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสร้างเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ด้านละ 5 ข้อคำถาม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.2 ความตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้น จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษาโดยผ่านการพิจารณาและแก้ไขข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

1.3 ความตรงเชิงสภาพ

ความตรงเชิงสภาพระหว่างแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน 30 ข้อคำถาม และเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 56 ข้อคำถาม

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ .288 ($r = .288^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า แบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ และเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก กล่าวคือ ค่าของตัวแปรหนึ่งมากขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีค่ามากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามขนาดความสัมพันธ์มีระดับน้อย เมื่อเทียบกับเกณฑ์ อยู่ในช่วง 0.10–0.29 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

1.4 ความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม JASP ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่า Bartlett's test of Sphericity ของการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

ค่าสถิติ	ผล
ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0.81
Bartlett's test of Sphericity	172.154
df	15
Significance	0.01
n	82

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีค่า KMO เท่ากับ 0.81 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์เชิงยืนยันได้ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย Bartlett's test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า โมเดลการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 10.22$, $\chi^2 / df = 1.21$, $df = 8$, $p = 0.25$ ดังนี้ CFI = 0.98, TLI = 0.97, GFI = 0.93, AGFI=0.96, RMR = 0.02 RMSEA = 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

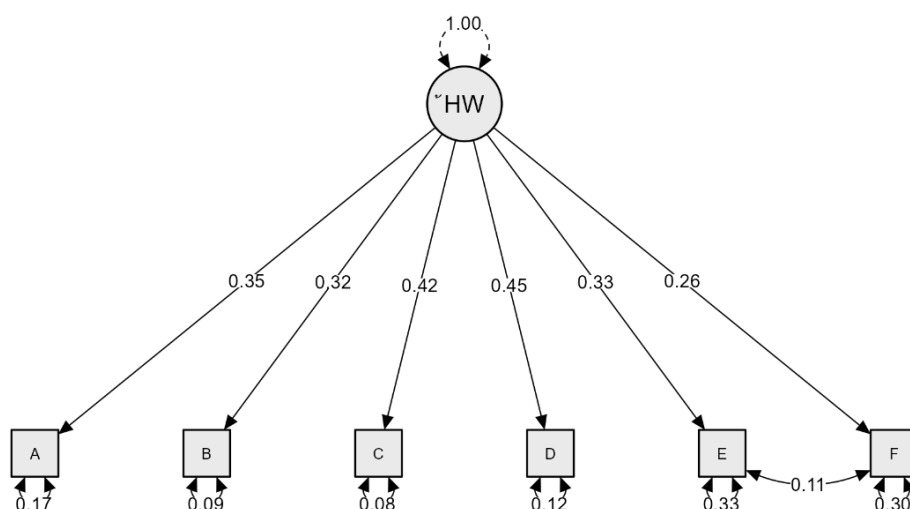
ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	R ²
การติดต่อสัมพันธ์	0.352	0.057	6.181	0.423
ความรักในงาน	0.317	0.045	7.102	0.524
ความสำเร็จในงาน	0.419	0.049	8.479	0.680
การเป็นที่ยอมรับ	0.451	0.056	7.988	0.623
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.332	0.074	4.507	0.251
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.264	0.069	3.835	0.189

ผลการทดสอบความเหมาะสม $\chi^2 = 10.221$, $\chi^2 / df = 1.27$, $df = 8$, $p = 0.250$, CFI = 0.987, TLI = 0.97
AGFI = .961, RMSEA = .058

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ แต่ละองค์ประกอบย่อย ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรักในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.451, 0.419, 0.352, 0.332, 0.317 และ 0.264 ตามลำดับ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน มีค่า เท่ากับ 0.074, 0.069, 0.057, 0.056, 0.049 และ 0.0045 ตามลำดับ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-value) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน



ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 8.479, 7.988, 7.102, 6.181, 4.507 และ 3.835 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ค่า Square multiple correlation: R^2 ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.680, 0.623, 0.524, 0.423, 0.251 และ 0.189 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

1.5 อำนาจจำแนก

ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .418 ถึง .708

1.6 ความเที่ยง

ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ .938

2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.34	.55	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.57	.44	มากที่สุด	1
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.50	.51	มาก	2
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.17	.57	มาก	4
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.98	.67	มาก	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	.61	มาก	6
รวม	4.23	.41	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์มีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “ความสนุกในงาน” (Joy at Work) ของ Manion (2003) ซึ่งเสนอว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้รับความพึงพอใจจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีคุณภาพในที่ทำงาน การรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายในงานที่ปฏิบัติ การบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมวิชาชีพและองค์กร รวมถึงบริบทแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษามีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) อาทิ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) อาทิ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการที่องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากการสังเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน สร้างรายการข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านละ 5 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำผลที่ได้มาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งตรงกับเกณฑ์ของลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538) อ่างโนโมซิต พรประเสริฐ (2546) ที่กำหนดว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง จะต้องมีความมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าวัดได้สอดคล้องกัน ผลการตรวจสอบความตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบ



วัดมาตรฐาน HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .288$ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อคะแนนความสุขในการทำงานจากแบบวัดหนึ่งเพิ่มขึ้น คะแนนจากอีกแบบวัดหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แบบวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีความตรงเชิงสภาพในระดับหนึ่ง ความสัมพันธ์ที่ไม่สูงมากอาจเนื่องมาจากความแตกต่างในโครงสร้างของแบบวัดทั้งสองชุด โดยแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นบริบทเฉพาะของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ในขณะที่ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือที่ออกแบบสำหรับการใช้งานในวงกว้าง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความสุขในการทำงานที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริบทพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ได้โดยมีความตรงเชิงสภาพที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว

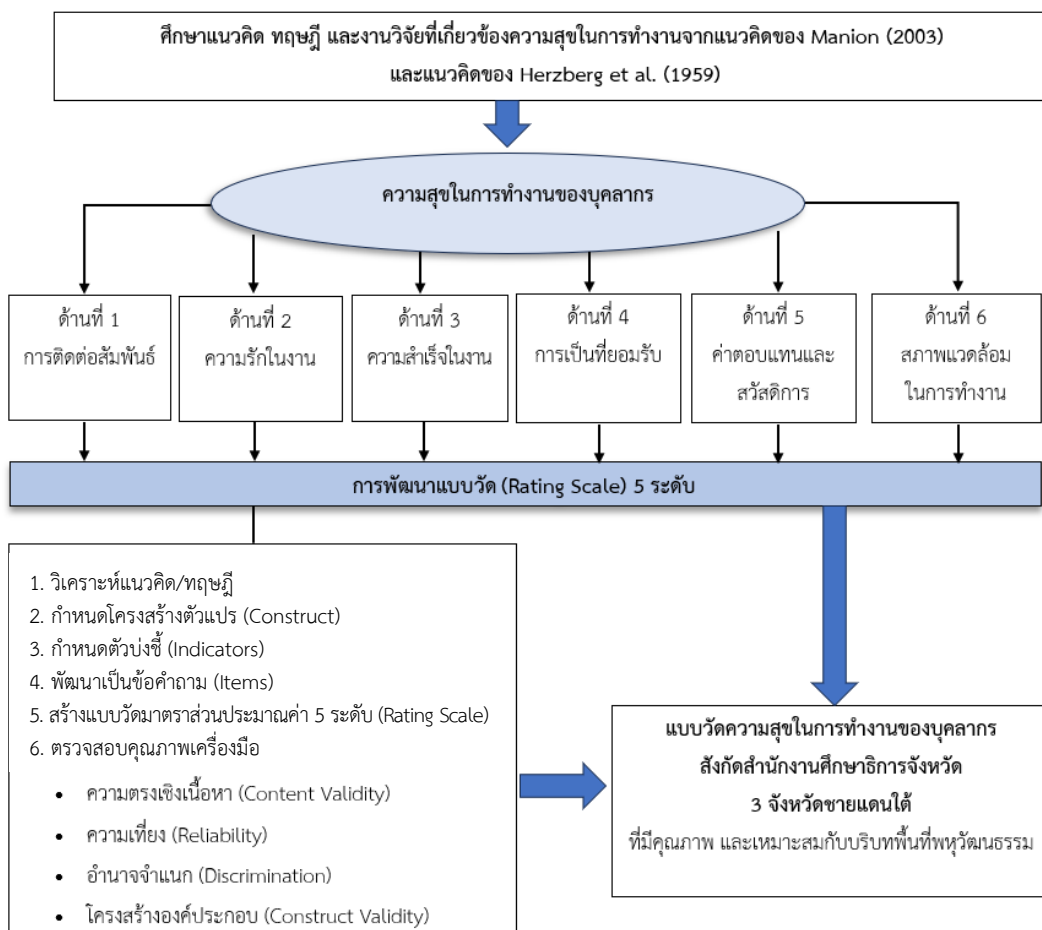
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลผ่านหลายมิติ: 1. สถิติไค-สแควร์ = 10.22 พร้อมค่าความน่าจะเป็น 0.250 และองศาอิสระ 8 แสดงการยอมรับสมมติฐานหลัก 2. เมื่อพิจารณาข้อจำกัดของไค-สแควร์ต่อขนาดตัวอย่าง จึงใช้ดัชนีเสริม GFI (0.932) และ AGFI (0.961) ซึ่งทั้งสองค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 0.90 (3) CFI มีค่า 0.98 ยืนยันคุณภาพการปรับโมเดลในระดับดีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (TLI) เท่ากับ 0.97 ตัวชี้วัดทั้งสองมีค่าเกิน 0.95 สะท้อนประสิทธิภาพโมเดลโดยรวม ขณะที่ RMSEA = 0.05 แสดงระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ทางสถิติทุกตัว ผลลัพธ์ยืนยันว่าโมเดลการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรจาก 3 จังหวัดชายแดนใต้ (6 องค์ประกอบ) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี (2556); Hox (2010) และ Steiger (2007) ที่เสนอว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นหลักฐานสำคัญในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดผ่านความสอดคล้องระหว่างโมเดลทฤษฎีกับข้อมูลจริงอย่างไรก็ตามน้ำหนักองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างน้อย (0.264) และสอดคล้องกับผลระดับวัดความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีความเสี่ยงในการดำรงชีวิตซึ่งแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ การหาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยมีเกณฑ์พิจารณาข้อที่ควรเลือกไว้มีค่า $r = .20$ ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อมีความอยู่ระหว่าง .418 ถึง .708 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ หมายถึง สามารถจำแนกผู้มีพฤติกรรมที่ต้องการวัดที่มีการรับรู้ต่างกันออกจากกันได้ (Anastasi, 1976) ซึ่งเครื่องมือสามารถบอกถึงระดับการรับรู้ของบุคคลที่มีลักษณะต่างกันสอดคล้องกับแนวทางของธีระ กุลสวัสดิ์ (2563) ที่ระบุว่าข้อคำถามที่ดีควรมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป เพื่อให้สามารถจำแนกผู้ตอบที่มี

คุณลักษณะต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง ซึ่งประกอบด้วย 30 ข้อคำถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .936 แสดงว่าแบบวัดมีความสอดคล้องภายในของข้อคำถามอยู่ในระดับที่ดีมาก สอดคล้องกับแนวทางของสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2559) ที่ระบุว่า แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปสามารถถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือสูง และพบว่าแบบวัดที่ผ่านการพัฒนามีค่าความเที่ยงของทั้งฉบับเท่ากับ .927 และค่าความเที่ยงของรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .838 ถึง .914 แสดงว่าเครื่องมือที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในระดับดังกล่าวมีความเชื่อถือสูง และสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความสุขในการทำงานที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ได้โดยมีความตรงเชิงสภาพและความเที่ยงที่ได้รับการตรวจสอบ

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกด้วยการยิ้ม หัวเราะมีความปลื้มใจ ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขหรั่ง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

โมเดลการวัดและเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ด้านที่ 1-4 ของ Herzberg et al. (1959) ด้านที่ 5-6 เป็นมาตรวัด (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผ่านกระบวนการวิเคราะห์คุณภาพความตรง ความเที่ยง และอำนาจจำแนก



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาแบบวัดในลักษณะอื่น เช่น แบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบวัดในงานวิจัยนี้จะออกแบบเฉพาะสำหรับบริบทของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชายแดนใต้ แต่ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการปรับปรุงแบบวัดให้สามารถนำไปใช้ได้กับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในบริบทพื้นที่พิเศษ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมและด้านค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2549). *รายงานการศึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดในภาคใต้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ.
- โฆสิต พรประเสริฐ. (2546). *การสร้างแบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กทม.: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2563). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556) *มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนในการวัดและประเมินทางการศึกษา*. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 9(2), 273–282.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2559). *การพัฒนาแบบวัดทางจิตวิทยาและการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anastasi, A. (1976). *Psychological Testing* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel Analysis: Techniques and Applications* (2nd ed.). New York: Routledge.



- Likert, R. (1932). A Technique for The Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating A Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the Limitation of Global Fit Assessment in Structural Equation Modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893–898.

