

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

The Causal Model of Work Happiness of Staff in Rajabhat Rajanagarindra University

วาสนีย์ อิศรานูวัฒน์

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์

Abstract

This research aimed at identifying the level of opinions towards the welfare system, the level of organization commitment, the level of participation, the level of opinions towards work atmosphere, and the level of work happiness of the staff, including development and inspection for the casual model of work happiness of the staff in Rajabhat Rajanagarindra University, together with the obtained empirical data. The samples used for this research were 260 staff from all types of job, working in Rajabhat Rajanagarindra University, obtained by stratified random sampling. Questionnaires were used for the data collection, whereas the statistics adopted for the data analyses were frequency, percentage, average score, standard deviation, and Structural Equal Modeling: SEM. The findings revealed that most of the questionnaire respondents were males which were 168 persons (64.60%), whereas 159 persons (61.20%) were university employees, and 105 persons (40.40%) had 10 years or up words of work experience. With regards to the levels of organization commitment, and work happiness, it was rated, as a whole, at the 'high' level, whereas with regard to the level of opinions towards the welfare system, the level of participation, and the level of opinions towards work atmosphere, it was rated, as a whole, at the 'medium' level. With regard to the analyses by using Structural Equal Modeling: SEM, it was found that work atmosphere and organization commitment had an effect on the work happiness of the staff in Rajabhat Rajanagarindra University with statistical significance.

Keywords : welfare/organization commitment/participation/work atmosphere/work happiness

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ทุกประเภท จำนวน 260 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equal Modeling : SEM) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 168 คน (ร้อยละ 64.60) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 159 คน (ร้อยละ 61.20) มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน (ร้อยละ 40.40) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ระดับการมีส่วนร่วม และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : สวัสดิการ/ความผูกพันต่อองค์กร/การมีส่วนร่วม/บรรยากาศในการทำงาน/ความสุขในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสมานฉันท์ ในทุกภาคส่วนและทุกระดับ เป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและสมดุล มุ่งสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ที่มีความเชื่อมโยงและอยู่ภายใต้กรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการดำเนินงานตามพันธกิจให้เกิดความสอดคล้องในด้านต่างๆ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้แล้วการขับเคลื่อนนโยบายให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งความสุข ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกำหนดเป็นเป้าประสงค์ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559) คือ ดัชนีความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี, 2555) ซึ่งความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและแสวงหา ไม่ว่าจะเป็นความสุขที่ได้รับจากครอบครัว บุคคลรอบข้าง หรือแม้แต่ใน

องค์กร การสร้างความสุขในองค์กรจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญ เนื่องจากคนทำงานกว่า 8 ชั่วโมง ใน 1 วัน หรือหนึ่งในสามของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน หากที่ทำงานน่าอยู่ คนย่อมอยากไปทำงาน อยากแสดงผลงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขที่ได้อยู่กับองค์กร ดังนั้นสิ่งที่ทุกคนต้องการ นั่นคือ “ความสุข” มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์จึงมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า “คน” คือ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2551)

มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายขับเคลื่อนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ระบบสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม และบรรยากาศในการทำงาน โดยการจัดประชุมระดมความคิด และเปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2556-2559) ซึ่งจากการกำหนดองค์ประกอบ 4 ด้านนี้ ผู้ที่กำหนดนโยบายเชื่อว่า หากดำเนินการครบทุกด้านจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าประเด็นทั้ง 4 มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงาน แต่งานวิจัยที่ค้นพบมีการศึกษาไม่มากนัก หรือบางครั้งไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เพื่อวัดว่าปัจจัยที่นำมากำหนดเป็นนโยบายในการสร้างความสุขนั้น มีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยหรือไม่ ซึ่งจะได้นำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในการสร้างองค์การแห่งความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

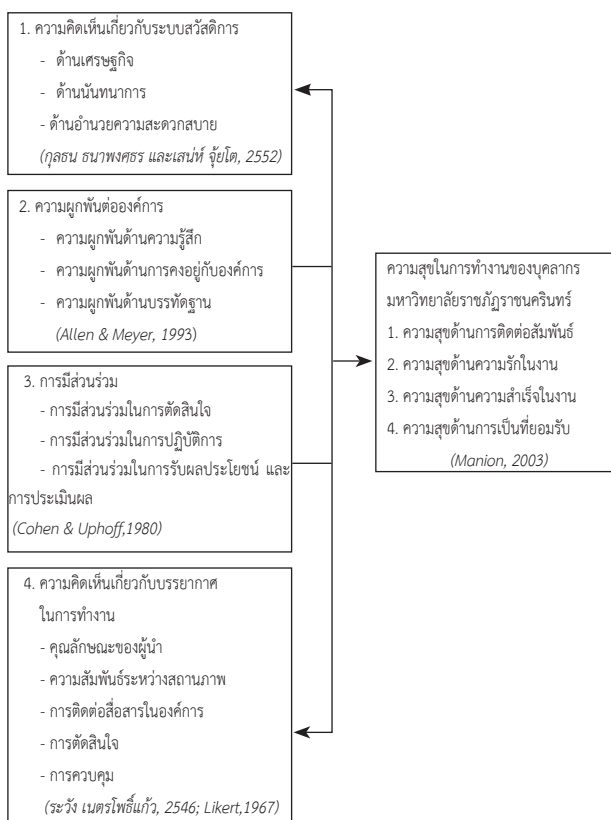
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
3. การมีส่วนร่วมมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์สามารถพัฒนางานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสุขเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
3. องค์กรอื่นสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่กำหนดขึ้นจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559)

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการศึกษาดำเนินการตามแนวคิดของกุลธน ธนาพงศธร และเสนห์ จุ้ยโต (2552) ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านอำนวยความสะดวกสบาย ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1993) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน

การมีส่วนร่วม ศึกษาตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการประเมินผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ศึกษาตามแนวคิดของระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2546) และ Likert (1967) ได้แก่ คุณลักษณะของผู้ผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์กร การตัดสินใจ และการควบคุม

สำหรับการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ศึกษาตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ทุกประเภท จำนวนทั้งสิ้น 744 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง (กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี, 2558)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ได้จำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย

ระยะเวลาการทำวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นเวลา 1 ปี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประกอบด้วย เพศ ประเภท บุคลากร อายุงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6 ได้มาจากนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในรูปแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นมาตรวัดความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าความเหมาะสมของเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับในครั้งนี้ มีค่าระหว่าง 0.60-1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ แต่จะมีลักษณะเช่นเดียวกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายใน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และเมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้านมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.81 จึงถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานข้อมูลจากหน่วยงานบริหารงานบุคคล จากนั้นติดต่อไปยังหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

3.2 ตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนจำนวน 260 ชุด

3.3 นำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equal Modeling : SEM) (สุภาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภัญโญภาณุวัฒน์, 2554)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 168 คน (ร้อยละ 64.60) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 159 คน (ร้อยละ 61.20) และมีอายุงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน (ร้อยละ 40.40)

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ดังนี้

2.1 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนันทนาการ รองลงมาคือ ด้านอำนวยความสะดวกสบาย และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการประเมินผล ตามลำดับ

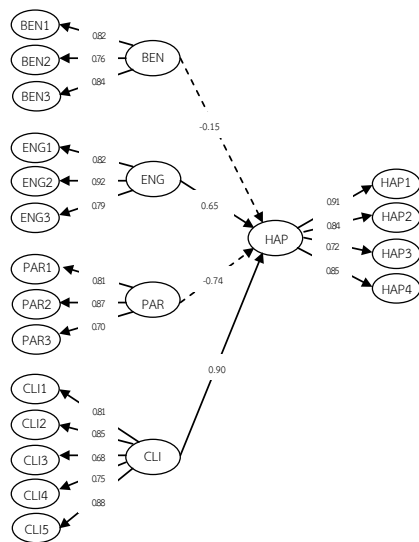
2.4 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การควบคุมการตัดสินใจ คุณลักษณะของผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและการติดต่อสื่อสารในองค์กร ตามลำดับ

2.5 บุคลากรมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุขในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร

ตัวแปร	\bar{x}	SD	แปลความหมาย
1. ระบบสวัสดิการ	3.12	0.65	ปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กร	3.65	0.65	มาก
3. การมีส่วนร่วม	3.31	0.65	ปานกลาง
4. บรรยากาศในการทำงาน	3.38	0.63	ปานกลาง
5. ความสุขในการทำงาน	3.78	0.58	มาก

3. การพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์



$\chi^2 = 94.39$ $\chi^2/df = 1.25$ $df = 75$ $p\text{-value} = 0.64$ $GFI = 0.96$
 $CFI = 0.96$ $RMSEA = 0.03$

ภาพที่ 2 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

จากภาพที่ 2 การพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการและการมีส่วนร่วม มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ตามภาพที่ 1 พบว่า มีค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 94.39 มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.64 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 75 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนี วัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ แต่มีผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรต่างประเภทกันทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจตีความเรื่องสวัสดิการหมายรวมถึงสวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมายหรือนำไปเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในข้อคำถาม ประกอบกับมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานภาครัฐ การจัดสวัสดิการหรือการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนสวัสดิการในด้านต่างๆ ต้องดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง ซึ่งบุคลากรบางส่วนมองว่าการจัดสวัสดิการยังไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่สามารถใช้สิทธิจากสวัสดิการบางประเภทได้ เช่น บุคลากรที่มีสถานภาพโสดก็จะไม่ได้รับสิทธิจากสวัสดิการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดงานมงคลสมรส และค่าใช้จ่าย ในการศึกษาของบุตร หรือบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแต่ไม่มีบุตร ก็จะไม่ได้รับสิทธิจากสวัสดิการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ในการศึกษาของบุตร เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคง บุคลากรจึงมี

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไป โดยจะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์ณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ ซึ่งความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง

3. การมีส่วนร่วม มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ แต่มีผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างบางประเภทอาจมองว่าตนเองไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือมีบทบาทในกิจกรรมเชิงวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งในความเป็นจริงนั้นการมีส่วนร่วมมิได้หมายความว่าเพียงด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงวิชาการเท่านั้น แต่รวมถึงการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือทำกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีสังคมการทำงานแบบ พี่แบบน้อง ถ้อยทีถ้อยอาศัย และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในเชิงบวกกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินทร์ จันท์สว่าง (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด พบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความ

สุขในการทำงาน คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2550) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การอยู่ภายใต้การกำกับควบคุม ตั้งแต่รูปแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึก และรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความนึกคิดถึงสิ่งต่างๆ ในองค์การนี้คือ บรรยากาศองค์การ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาขององค์การเมื่อสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในองค์การดีขึ้นประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ พบว่า ระบบสวัสดิการทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับประโยชน์จากการให้บริการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจยังไม่ครอบคลุม และยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงควรสำรวจและศึกษาความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร การจัดสวัสดิการ ควรพิจารณาขอบเขตกว้างขวางเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้บริการของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด หากบางโครงการที่จัดให้ไม่ตอบสนองความต้องการ ก็ควรจัดให้มีโครงการบริการอย่างอื่นทดแทนและมีแบบอย่างเดียวกันเพื่อให้เกิดความเสมอภาค นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่พนักงานในการเลือกรูปแบบของสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละคน

1.2 จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในการพึ่งพาได้ขององค์การ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรจึงมีความคาดหวังในความมั่นคง และ

การมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพให้กับตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องมือหล่อหลอมให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

1.3 จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการประเมินผล เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังมีความรู้ที่ต่ำกว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจัดระบบการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน หรือสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงผลักดันในการสร้างผลงาน เช่น การมอบเงินรางวัล โล่ประกาศเกียรติคุณ ประกาศนียบัตร ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างผลงานให้กับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.4 จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน พบว่า บรรยากาศในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนที่ซับซ้อนส่งผลให้การแจ้งข้อมูลข่าวสารมีความล่าช้า ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย หรือเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรได้รับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็วเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.5 จากผลการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ มีการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

1.6 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วม และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีการบริหารงาน

ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การขับเคลื่อนนโยบายในการสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งความสุขพร้อมกันทั้ง 4 ปัจจัย อาจจะส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานด้านการควบคุม ซึ่งจะต้องมีการกำหนดภาระงาน หรือมอบหมายงานในความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพราะบุคลากรทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และเมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองไม่ได้ถูกทอดทิ้งให้ทำงานเพียงลำพัง ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เกิดการติดต่อสัมพันธ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์จากการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยมากำหนดเป็นตัวแปร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งนำปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านอื่นๆ มาศึกษาร่วมด้วย ซึ่งจะให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในองค์การได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลในขอบเขตที่กว้างขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการส่งเสริมหรือวางแผนเกี่ยวกับการสร้างความสุขในองค์การให้เหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี. (2555). **แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559)**. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี. (2558). **สารสนเทศ 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์**. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

- กัณฐณ์ภูริ์ คุรุชใจเกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลธน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 16. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนินันท์ จันทร์สว่าง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ระวีง เนตรโพธิแก้ว. (2546). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : พัทักษ์อักษร.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2551). Happy Workplace : เติมความสุขแบบ พอเพียงในที่ทำงาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภาส อังศ์โชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคง.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Cohen, J. M.and Uphoff, N.T. (1981). Rural Development Participation: Concept and Measures for ProjectDesign Implementation And Evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Likert, R. (1976). *The Human organization : Its Management and Value*. New York : McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12) : 652-655