

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*

ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ** เจษฎา อังกาบสี***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยระยะที่ 1) และการวิจัยเชิงปริมาณ (การวิจัยระยะที่ 2) เรื่ององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งในบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอในส่วนของ การวิจัยระยะที่ 2 เป็นหลัก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .984 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแบบวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และปรับหมุนแกนแบบ มุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการแปรผัน (Varimax) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิจัยสรุปว่า หลังปรับหมุนแกน ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 65 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .385-.843 สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาพดี มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1

คำสำคัญ: ความสุข องค์กรแห่งความสุข การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

* การวิจัยระยะที่ 2 ในชุดการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

** **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 E-mail: tammattitta.yoo@kbu.ac.th

*** **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 E-mail: Jesda.Aun@kbu.ac.th

Exploratory Factor Analysis of Happy Workplace: A Case Study of Kasem Bundit University Employees*

Tammattitta Yoocharoen** and Jesda Aungabsee***

Abstract

This research is one part of the mixed methods research on Happy Workplace: A Case Study of Kasem Bundit University Employees which consisted of the qualitative research (Phase 1) and the quantitative research (Phase 2). In this article, the researchers propose only the part of the quantitative research (Phase 2). The purpose of this research was to develop the measurement and analyze exploratory factors of the happy workplace. The sample size was 319 Kasem Bundit University Employees. The instrument used for collecting data was the questionnaire with 65 items (Rating Scale 4 levels) related to the happy workplace. The reliability of the questionnaire (Cronbach' Alpha) was 0.984. The data were analyzed by Exploratory Factor Analysis (EFA), the principal component analysis with the orthogonal rotation by Varimax method and the Statistic Software Package for research was used. The result was as follows: after rotated, the 65 factors of happy workplace were found with the factor loading between .385-.843. It can be classified into 9 elements: Happy Body, Happy Heart and Knowledge Acquisition, Happy Relaxation, Happy Brain, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Instrument, and Happy Environment which were consistent with the results of Phase 1 research.

Keywords: Happiness, Happy Workplace, Exploratory Factor Analysis

* The second stage in research series of Happy Workplace: A Case Study of Kasem Bundit University Employees

** **Affiliation:** Faculty of Psychology, KasemBundit University: 1761 Pattanakarn Road, Suanluang sub-district, Suanluang district, Bangkok 10250 E-mail: tammattitta.yoo@kbu.ac.th

*** **Affiliation:** Faculty of Psychology, KasemBundit University: 1761 Pattanakarn Road, Suanluang sub-district, Suanluang district, Bangkok 10250 E-mail: Jesda.Aun@kbu.ac.th

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิต (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) นอกจากนี้ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) แล้ว การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน (บุญขง เขาว์สิทธิวงศ์, 2550) การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2549) จากรายงานธุรกิจนานาชาติ (International Business Report : IBR) ประจำปี ค.ศ. 2008 โดย Grant Thornton พบว่า ร้อยละ 59 ของธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญในการรับสมัครงาน และดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา ระบุว่า การจูงใจ และดูแลพนักงานเป็นหัวใจของความสำเร็จของธุรกิจ (Business Thai, 2008) ผลสำรวจ จากสถาบัน Institute of Economic Affairs ในอังกฤษ พบว่า คนที่ออกจากงานมาอยู่บ้านเฉย ๆ มีโอกาสที่จะเกิดอาการหดหู่ และทุกข์ใจเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 ดังนั้น ถ้าอยากมีความสุข ให้ไปทำงาน เพียงแต่ปรับวิธีการคิดใหม่ให้ไม่ทุกข์กับงานที่ทำและสร้างการตระหนักรู้ในตัวเอง (ชัชวาลย์ ศิลปกิจ, 2557) ความสุขในการทำงานจึงจำเป็นต่อชีวิต การทำงานที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้ที่ทำงาน วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้โดยใช้แบบความสุข 8 ประการ จากหนังสือคู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน (ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ, 2555) ความสุขในการทำงานมักออกมาในรูปแบบของอารมณ์ ความรู้สึก สุขภาวะ และทัศนคติที่ดีซึ่งดึงดูดความสนใจให้นักวิจัยทางด้านจิตวิทยาหันมาศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานจนขยายไปสู่เรื่องของประสบการณ์การทำงาน สุขภาวะที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงานและองค์กร หมายความว่าความสุขในการทำงานจะทำให้ระดับการเจ็บป่วยลดลง พนักงานจะมีสุขภาวะที่ดีขึ้นและความพึงพอใจมากขึ้น พนักงานที่มีระดับสุขภาวะที่ดีขึ้น จะมีชีวิตที่ยืนยาวและทำงานได้สะดวกขึ้น (Cynthia D. Fisher, 2010) ผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากคนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย เป็นที่ชื่นชอบมี

ความตื่นตัวและมีพลัง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่นำเขาเหล่านั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ (2557) พบว่าความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นประสบการณ์ การรับรู้ของสมาชิกที่ได้รับจากองค์กร ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน มีความห่วงใยสมาชิกภายในองค์กรและให้การสนับสนุนในการทำงาน ทางด้านต่าง ๆ ทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความห่วงใย ใส่ใจ ในคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในองค์กร จึงส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน

จากความสำคัญดังกล่าวในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า มีผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้หลากหลายองค์ประกอบ และองค์กรแห่งความสุขยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอในส่วนของผลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยมุ่งเน้นว่าการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดองค์กรแห่งความสุขในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย อีกทั้งสามารถนำแบบวัดฉบับนี้ไปใช้วัดความสุขในการทำงานกับบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และนำผลที่ได้รับจากแบบวัดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขต่อไปในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ยึดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

สำหรับประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนาภิรักษ์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่า จะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของความสุข 8 ประการ

ที่มา: ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์ (2553)

1. Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินรู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ และต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วย และต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี หิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

Burton J. (2010) กล่าวว่า องค์กรอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะมีการติดตาม และสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัทอันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ประกอบความสุขของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวว่า “องค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ” มาอธิบายองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับบริบทของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER พัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข คนทำงานที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านการทำงาน สุขภาพกาย จิต วิญญาณ ครอบครัว และการใช้ชีวิต ส่วนสำคัญของการวัด คุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร และองค์กรแห่งความสุข ส่วนนี้ ครอบคลุม 9 มิติ ของ HAPPINOMETER ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life) นอกจากนี้เครื่องมือ HAPPINOMETER ยังได้ต่อยอดเพื่อศึกษาวิจัยองค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุข โครงการ “นวัตกรรมสร้างสุข: บูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย” เพื่อสร้างมหาวิทยาลัยสุขภาวะต้นแบบร่วมกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) นอกจากนี้แคมป์

เบล คอนเวิร์ส และรอดเจอร์ส (Campbell, Converse and Rodgers, 1976) ใช้มาตรวัด 8 คำถาม ทำการวัดว่า “คุณมีชีวิตที่น่าสนใจหรือ น่าเบื่อ ชีวิตมีค่าหรือไร้ค่า” งานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ ได้แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดแบบสเกลเดียวเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุด (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2549) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนข้อที่จะใช้ในการวัดตัวแปรหนึ่ง ๆ ลง โดยทำการสำรวจและระบุว่ามียุทธศาสตร์องค์ประกอบ องค์ประกอบละกี่ข้อที่จะสามารถอธิบายตัวแปรนั้น ๆ ได้ดีที่สุด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537) โดยนักวิจัยอาจไม่มีสมมติฐานของแผนผังแบบวัดและต้องการทดสอบการจับกลุ่มของรายข้อเพื่อคัดเอาแต่ข้อที่มีคุณภาพดีที่จับกลุ่มอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ก็สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการช่วยตอบคำถามนี้ได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้จำนวนข้อน้อยลง ทำให้การวัดและประเมินคุณลักษณะหนึ่ง ๆ รวดเร็ว ง่ายขึ้น ลดความน่าเบื่อหน่ายของการตอบ และยังวัดได้ครอบคลุมตามนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี ทำให้การวัดนั้นมีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง โดยมากมักเป็นการสร้างแบบวัดตัวแปรใหม่ หรือแบบวัดใหม่ที่วัดตัวแปรที่มีการนิยามอย่างดีเป็นมิติองค์ประกอบแล้ว แต่ต้องการตรวจสอบว่า ข้อความหรือประโยคที่ตนสร้างขึ้นใหม่นี้ สามารถจัดกลุ่มเข้าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้ประมวลมา (ดูเดือน พันธุมนาวิ และวุฒิ พันธุมนาวิ, 2555) นักวิชาการในต่างประเทศและนักวิชาการสายจิตพฤติกรรมศาสตร์มักนิยมใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่า เนื่องจากแบบวัดชนิดนี้มีคุณสมบัติที่ดีและสะดวกในการวัดคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสรุปลักษณะที่สำคัญของมาตรประเมินรวมค่า (ดูเดือน พันธุมนาวิ, 2550) ได้แก่ 1) มาตรประเมินรวมค่า ต้องมีจำนวนข้อและมาตรประกอบเป็นคู่ ๆ อย่างน้อย 10 ข้อ ขึ้นไป 2) มาตรประเมินรวมค่าเป็นการให้ผู้ตอบแสดงปริมาณการยอมรับแต่ละข้อในปริมาณที่แตกต่างกัน เมื่อใช้หลายข้อหลายมาตรแล้วนำคะแนนคำตอบมารวมกัน จะยิ่งวัดความละเอียดแตกต่างมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนาเครื่องมือวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดองค์กรแห่งความสุข จากการทบทวนวรรณกรรม และจากผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในผลการวิจัยระยะที่ 1 และมาใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด = 4 คะแนน มาก = 3 คะแนน น้อย = 2 คะแนน และน้อยที่สุด = 1 คะแนน ผู้ที่ได้รับคะแนนความสุขในการทำงานสูงกว่าแสดงว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า

ระเบียบวิธีวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขผ่านการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกศึกษาองค์กรแห่งความสุขเฉพาะบริบทของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และผลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า นิยามความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ มีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ตัวของบุคลากรได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน และมีใจรักในงานที่ทำ ปัจจัยโดยรวมที่ทำให้บุคลากรเกิดองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติ สัจจดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี ส่วนผลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขส่งผลต่อตนเอง ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อองค์กร และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มีรายละเอียด ดังนี้

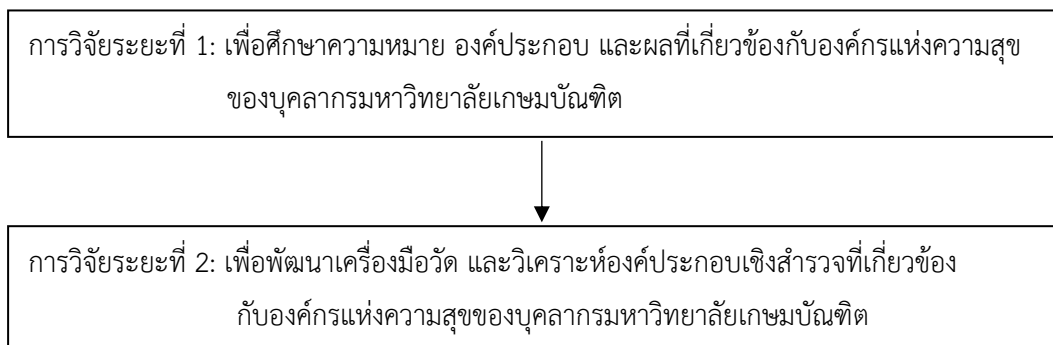
ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 1,049 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ที่ปรึกษาคณะและสาขาวิชา บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรระดับต้น (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560 จาก สำนักบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางที่ปรึกษาคณะและสาขาวิชา บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน

และบุคลากรระดับต้น จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, P. 608 อ้างถึงใน ฉัฐวิณ และเปี่ยมสุข, 2554, น. 113) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มาจากประชากรทั้งหมด และใช้การเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection) จากประชากรในแต่ละชั้นภูมิ และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 319 คน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

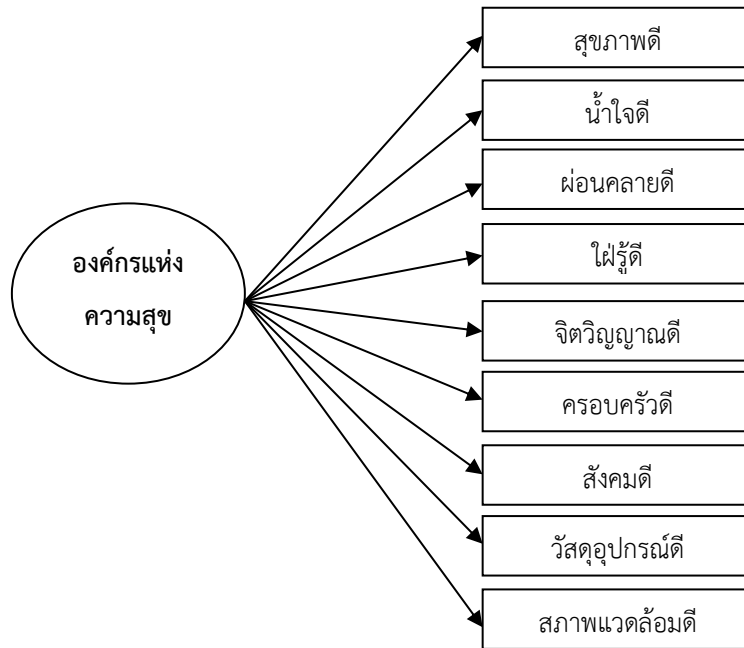
1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข และผลการสัมภาษณ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 โดยนำผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 ผลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มาผนวกกับการทบทวนวรรณกรรม เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดองค์กรแห่งความสุขในบริบทของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่ใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า และสามารถแสดงแบบแผนการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การดำเนินการวิจัย 2 ระยะ

2. ผลจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยโดยรวมที่ทำให้บุคลากรเกิดองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข 8 ประการตามแนวความคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์, 2553) โดยสอดคล้อง จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี

จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี และสังคมดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบองค์ประกอบที่เพิ่มเติมอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี แสดงรายละเอียด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (จากผลการวิจัยระยะที่ 1)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามที่ข้องเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

4. นำแบบสอบถามมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วจึงคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรจากทางสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งมีลักษณะงานใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง และเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น จำนวน 35 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 32 ชุด เป็นแบบสอบถามฉบับ

สมบูรณ์ จำนวน 30 ชุด ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์) ซึ่งได้รับการอนุญาตให้เข้าไปเก็บข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2561

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Corrected Item-total Correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จำนวน 66 ข้อมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .001 ถึง .880 และคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้ คือ มีค่าที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น.74) ปรากฏว่าผลการทดสอบแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จำนวน 65 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 66 ข้อ

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ 0.50-0.66 ขึ้นไป กล่าวได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์เชื่อถือได้ มีค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) โดย พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .984 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำการวิจัยต่อไป

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความเรียบร้อย ปรากฏว่าผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.20 ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแจกแจงกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

จำนวน แบบสอบถาม ที่แจกไปทั้งหมด	แบบสอบถาม	จำนวน แบบสอบถาม	คิดเป็นร้อยละ
345 ฉบับ	แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	328 ฉบับ	94.80
	แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการ วิเคราะห์	319 ฉบับ	92.20

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของตัวแปรสังเกตได้และนำเมทริกสหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุขที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี และบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 1 ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เนื่องจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมในหลาย ๆ เล่มงานวิจัยและพบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขยังไม่เป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่ามีจำนวนทั้งสิ้นกี่องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมองค์ประกอบที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข และทำการพัฒนาแบบสอบถาม ผ่านกระบวนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาองค์ประกอบที่แท้จริงขององค์กรแห่งความสุขในบริบทของมหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ก) ผลคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุข

เกณฑ์การพิจารณาสามารถแบ่งระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากร มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	3.01 - 4.00	กำหนดให้มีความสุขในการทำงานระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	2.01 - 3.00	กำหนดให้มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.00 - 2.00	กำหนดให้มีความสุขในการทำงานระดับต่ำ

สามารถอธิบายผลได้ว่าองค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวม ของบุคลากร มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบทางด้านจิตวิญญาณดี ครอบคลุมดี มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี สังคมดี ผ่อนคลายดี และใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63, 3.49, 3.28, 3.25, 3.08$ และ 3.07 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสุขภาพดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97, 2.90$ และ 2.67 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุข

ในการทำงานทางด้านจิตวิญญาณดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$) และด้านสุขภาพดีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.67$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์กรแห่งความสุขทั้งโดยรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งความสุข	บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (n = 319 คน)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมดี	2.97	0.63	ปานกลาง
จิตวิญญาณดี	3.63	0.42	สูง
มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี	3.28	0.44	สูง
วัสดุอุปกรณ์ดี	2.90	0.71	ปานกลาง
ครอบครัวดี	3.49	0.50	สูง
สังคมดี	3.25	0.47	สูง
ผ่อนคลายดี	3.08	0.55	สูง
ใฝ่รู้ดี	3.07	0.50	สูง
สุขภาพดี	2.67	0.57	ปานกลาง
องค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวม	3.16	0.37	สูง

ข) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 12,097.043, df = 2,080, p = .000 และค่า KMO = .901 ซึ่งเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim And Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537) แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

ค) ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และผลการหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) ขององค์กรแห่งความสุข (HW) พบว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยที่องค์ประกอบที่ 1 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 16.544 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 25.453 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าความแปรปรวน

เท่ากับ 5.514 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 8.484 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 2.944 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 4.529 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 2.515 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.869 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 2.455 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.777 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 2.001 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.078 องค์ประกอบที่ 7 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 1.802 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 2.772 องค์ประกอบที่ 8 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 1.710 มีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 2.632 และองค์ประกอบที่ 9 มีค่าความแปรปรวน เท่ากับ 1.672 มีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 2.572 ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 57.165 โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการสกัดองค์ประกอบองค์ประกอบเชิงยืนยันรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.544	25.453	25.453	16.544	25.453	25.453	6.629	10.198	10.198
2	5.514	8.484	33.936	5.514	8.484	33.936	5.158	7.936	18.134
3	2.944	4.529	38.466	2.944	4.529	38.466	4.307	6.626	24.760
4	2.515	3.869	42.335	2.515	3.869	42.335	4.091	6.293	31.053
5	2.455	3.777	46.112	2.455	3.777	46.112	3.923	6.036	37.089
6	2.001	3.078	49.190	2.001	3.078	49.190	3.832	5.896	42.985
7	1.802	2.772	51.961	1.802	2.772	51.961	3.207	4.933	47.918
8	1.710	2.632	54.593	1.710	2.632	54.593	3.194	4.914	52.833
9	1.672	2.572	57.165	1.672	2.572	57.165	2.816	4.332	57.165
10 ↓	1.351	2.078	59.243						
65	.106	.163	100.000						

ง) ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบและตั้งชื่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ก่อนปรับหมุนแกนค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนใหญ่ (HW 2 และ HW 5 จนกระทั่งถึง HW 65) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 1 ส่วน HW 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 8 HW 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 6 และ HW 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 4

หลังปรับหมุนแกน พบว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดแล้ว พบว่า สามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบได้ครบทั้ง 65 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบ ที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมกับตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า หลังจากมีการปรับหมุนแกนส่งผลให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มให้สอดคล้องกับเนื้อหาของข้อคำถามที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .511 - .818 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สภาพแวดล้อมดี”

องค์ประกอบที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .467 - .775 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “จิตวิญญาณดี”

องค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .385 - .712 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี”

องค์ประกอบที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .642 - .843 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถ

ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “วัสดุอุปกรณ์ดี”

องค์ประกอบที่ 5 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .459 - .791 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ครอบครัวดี”

องค์ประกอบที่ 6 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .434 - .683 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สังคมดี”

องค์ประกอบที่ 7 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .548 - .715 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “เพื่อนคลายดี”

องค์ประกอบที่ 8 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .457 - .695 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ใฝ่รู้ดี”

องค์ประกอบที่ 9 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .488 - .675 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สุขภาพดี”

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำให้ผู้วิจัยสามารถแยกองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขได้อย่างชัดเจน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (HW) หลังปรับหมุนแกน

ตัวแปร ที่	หลังปรับหมุนแกน								
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 7	กลุ่มที่ 8	กลุ่มที่ 9
HW1	-.071	.079	.148	.065	.070	.064	-.011	.113	.511
HW2	.271	.169	.150	-.079	-.018	-.103	.044	.049	.488
HW3	-.018	.086	.095	.150	-.012	.068	.100	.091	.675
HW4	.136	.111	-.071	.044	.120	.039	.279	-.114	.666
HW5	.159	.006	.072	-.043	.158	.112	.034	.177	.667
HW6	.231	-.053	.073	.208	.052	.106	-.018	.457	.291
HW7	.062	.145	.655	.068	.186	.052	.051	-.008	.029
HW8	.129	.045	.644	.007	.055	.240	.110	.045	.155
HW9	.079	.186	.682	.101	.169	.149	.137	-.014	.105
HW10	.138	.255	.712	.092	.130	.152	.082	-.004	.079
HW11	.021	.204	.603	.028	.068	.152	.033	.096	.024
HW12	.092	.006	.426	-.027	.032	.222	.047	.168	.298
HW13	.215	.043	.232	.187	-.083	.548	.019	.302	.073
↓									
HW65	.730	.072	.043	.219	-.013	.207	.087	.072	.063
องค์ประกอบที่ 1	ประกอบด้วย HW 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 และ 65								
องค์ประกอบที่ 2	ประกอบด้วย HW 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 44 และ 45								
องค์ประกอบที่ 3	ประกอบด้วย HW 7, 8, 9, 10, 11, 12, 21, 24 และ 25								
องค์ประกอบที่ 4	ประกอบด้วย HW 51, 52, 53, 54 และ 55								
องค์ประกอบที่ 5	ประกอบด้วย HW 36, 37, 38, 39, 40, 41 และ 42								
องค์ประกอบที่ 6	ประกอบด้วย HW 13, 14, 43, 46, 47, 48, 49 และ 50								
องค์ประกอบที่ 7	ประกอบด้วย HW 16, 17, 18, 19 และ 20								
องค์ประกอบที่ 8	ประกอบด้วย HW 6, 22, 23, 26, 27 และ 28								
องค์ประกอบที่ 9	ประกอบด้วย HW 1, 2, 3, 4, 5 และ 15								

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขององค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์ประกอบของทุก ๆ แปร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 แต่จะมีเพียง 1 องค์ประกอบเท่านั้น ที่เพิ่มเติมด้านการใฝ่รู้ขึ้นมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง .385 - .712 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้ เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี” ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ดังนี้

HW 7 ท่านมีน้ำใจ และเอื้ออาทรต่อคนรอบข้างเสมอ

HW 8 เมื่อท่านพบเห็นผู้ร่วมงานประสบปัญหา ท่านมักจะเป็นคนที่เข้าไปให้ความช่วยเหลือ

HW 9 ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม

HW 10 ท่านเป็นผู้ส่งมอบความปรารถนาดีให้แก่ผู้อื่นเสมอ

HW 11 ท่านแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่นตามความเหมาะสม

HW 12 ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เช่น การปลูกป่า การรับบริจาคสิ่งของการทำบุญฯ

HW 21 เมื่อมีเวลาว่างท่านจะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

HW 24 ท่านยึดถือคติที่ว่า “รู้อะไรให้รู้เป็นครูเขา”

HW 25 ท่านสามารถสอนงานที่ท่านทำอยู่ให้แก่ผู้อื่นเข้าใจได้

จะเห็นได้ว่ารายละเอียดในข้อคำถามส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ด้าน “น้ำใจดี” แต่จะมี 3 ข้อคำถามสุดท้ายที่เน้นเกี่ยวกับด้าน “ใฝ่รู้ดี” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี” เพื่อให้สอดคล้องกับรายละเอียดของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรตามที่มาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปและให้ความหมายในแต่ละองค์ประกอบได้ว่าองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 “สภาพแวดล้อมดี” หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานที่มีขนาดเหมาะสม อุณหภูมิ แสง สี เสียงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมโดยรอบ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีต้นไม้ และอากาศบริสุทธิ์

องค์ประกอบที่ 2 “จิตวิญญานดี” หมายถึง การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม มีหิริโอตตตัปปะ มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน มีความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ มีศีลธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต มีจิตใจที่ดี และรู้จักทางแห่งความสงบ

องค์ประกอบที่ 3 “มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี” หมายถึง เป็นผู้ที่ส่งมอบความปรารถนาดีให้แก่ผู้อื่น มีน้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ผู้คนในองค์กรต่างมีน้ำใจต่อกัน สอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 “วิสตุอุปกรณดี” หมายถึง การมีวิสตุ อุปกรณที่ครบครัน เหมาะสม และเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานราบรื่น

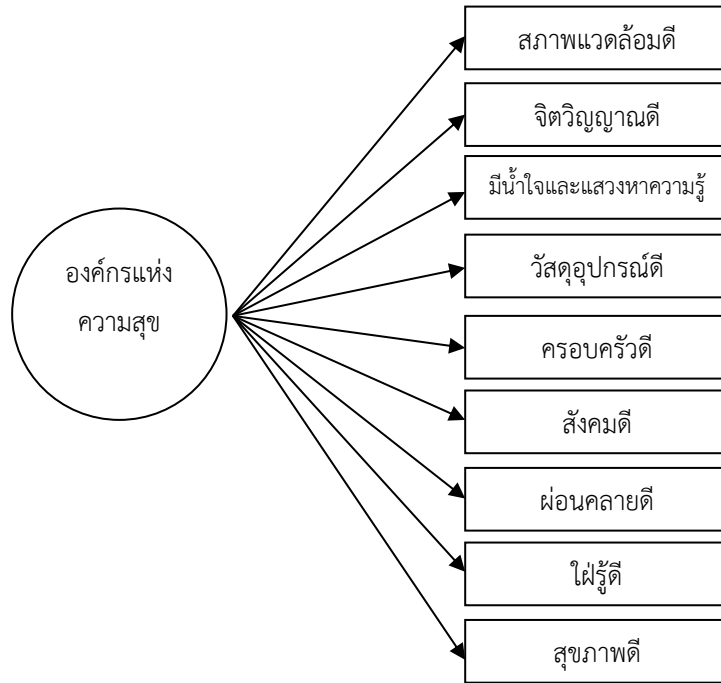
องค์ประกอบที่ 5 “ครอบครัวดี” หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

องค์ประกอบที่ 6 “สังคมดี” หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้เกิดสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

องค์ประกอบที่ 7 “ผ่อนคลายเป็นดี” หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเป็นการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเป็นเหมาะสม เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ มีการหยุดพักระหว่างการทำงาน และทำชีวิตให้เรียบง่าย

องค์ประกอบที่ 8 “ใฝ่รู้ดี” หมายถึง การแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการเรียนเพื่อรู้ สามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กรมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมจากภายนอกองค์กร

องค์ประกอบที่ 9 “สุขภาพดี” หมายถึง มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักนอน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม ชีวิตมีความสุข และองค์กรให้การ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรหันมาออกกำลังกาย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (จาก ผลการวิจัย)

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์กรแห่งความสุขทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้ว่า ภาพรวมขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.16$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความสุข ภาย สบายใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รวมทั้งสังคมภายในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเป็นสังคม แห่งความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นมิตร ช่วยเหลือกัน แบ่งปันซึ่งกันและกัน และด้วยธรรมชาติของ องค์กรเป็นรูปแบบของการศึกษา จึงส่งผลให้การแข่งขันกันไม่สูงเท่ากับองค์กรเอกชนที่ประกอบ ธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร และเพื่อการค้าเป็นหลัก บุคลากรส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ผลงานของตนเอง และคำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษาเป็นหลัก อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายใน

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตก็มีความรุ่มรื่น สงบ เรียบง่าย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเพียงพอ จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีความสุขในการทำงานภาพรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานทางด้านจิตวิญญาณดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานที่นี้ด้วยความภาคภูมิใจในอาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้ ยึดมั่นถือมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต จึงนำมาซึ่งความสุขสงบในจิตใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิธร เหล่าแท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) พบว่าความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นสุขกับการริเริ่มงานใหม่ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพนักงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ชีวิตครอบครัวมีความสุข ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคง มีรายได้ที่เหมาะสม ไม่มีหนี้สิน รวมไปถึงได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่วนทางด้านกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ .492** และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin J.H. and Mason R.O. (2004) กล่าวว่า บุคลากรที่มี สุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การที่บุคคลจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข พบว่า หลังปรับหมุนแกน ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 65 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .385-.843 สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาพดี มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไม่เพียงแต่ หมายถึง การที่บุคลากรมีสุขภาพกาย และจิตใจดีเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีวัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่ดีควบคู่กันไปด้วย ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 ประการนี้ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์

จากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่น ๆ อาทิ แนวคิดของ ชาญวิทย์ (2553) อ้างถึงใน ธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว, 2559) พบว่า ความสุขของคนทำงานประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1. เป็นผู้ที่มีความสุขภาพดี 2. เป็นผู้ที่มิน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น 7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และ 8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร และสังคมของตนเองได้ แนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553; อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, 2553; ธีญรัตน์ เกิดสุวรรณ, 2555; ธีมัญญฐิตตา อยู่เจริญ, 2557; วรรณภา ลือกิตตินันท์, 2557) พบว่า ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สุขภาพเงินดี และสังคมดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบองค์ประกอบที่เพิ่มเติมอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

การที่องค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 9 ประการนั้น เนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมดี เป็นการที่องค์กรมีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม อุณหภูมิ แสง สี เสียง ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก บุคลากรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรสบายกายและสบายใจ เนื่องจากที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม บุคลากรจึงเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา และพวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2551) พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $.60$ ตามลำดับ) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2556) พบว่า ความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความสบายใจในการ

ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.42$, $r = 0.38$ และ $r = 0.38$; $p < 0.01$) แสดงว่าความสุขในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องคำนึงถึง และส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อลดอัตราการหมุนเวียน เข้าออกจากงาน และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2) จิตวิญญาณดี เป็นการที่บุคลากรมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ดำเนินธุรกิจทางด้านบริการการศึกษา ฉะนั้น บุคลากรที่ยึดถือคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น ประพฤติปฏิบัติตน ไปในทางที่ถูกต้อง ทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความสุขสงบในจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัน สุวรรณพงษ์ และพุทธรักษ์ ปราบนอก (2560) พบว่า วินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นระเบียบปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีชีวิต และวิธีการดำเนินงานหน้าที่ของภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ การนำหลักธรรมวินัยทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับสังคม ทำให้ตนเองเป็นคนดี และทำให้สังคมเป็นอุดมศีลธรรมนำไปสู่ความสงบสุขอย่างยั่งยืน

3) มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี เป็นการที่บุคลากรส่งมอบความปรารถนาดีให้แก่ผู้อื่น มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน สอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งหากบุคลากรมีน้ำใจต่อกัน จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland, D.C. (1985) จากทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ทางด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การมีส่วนร่วม โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมทำตามความปรารถนาของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

4) วัสดุอุปกรณ์ดี เป็นการที่องค์กรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ และอำนวยความสะดวกต่อการใช้งาน บุคลากรก็จะทำงานได้อย่างสะดวก และคล่องแคล่วมากขึ้น เนื่องจากมีอุปกรณ์ต่าง ๆ

ที่ช่วยให้การทำงานง่าย สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น บุคลากรก็จะรู้สึกว่าตนเองไม่ต้องออกแรงมากนัก เนื่องจากมีเครื่องมือมาช่วยในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน และประหยัดเวลา ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ นิลภาพย์ และสายสุดา เตียเจริญ (2552) พบว่า ทรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครุมีส่วนร่วม สนับสนุน ช่วยเหลือครุทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้ค่านึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงาน ร่วมกันกับครุ ช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารเน้นการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ โดยยึดหลักการทำงานตามพื้นฐานแนวทางเดิมที่ครุเคยปฏิบัติ สสำรวจความต้องการด้านวัสดุ หรือสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสนับสนุน จัดทำให้ตามความต้องการของครุ เน้นย้ำให้ครุเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาคงคุณภาพของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว สถานที่ทำงานมีความสวยงาม เพื่อสร้างความรู้สึกรื่นรมย์ รวมถึง การจัดสถานที่ภายในองค์กรเพื่อผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงาน เช่น ห้องคาราโอเกะ สถานที่เล่นกีฬา ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกรื่นรมย์ มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น Herzberg F. (1991: 5-7) กล่าวว่า สภาพทางกายภาพ (ปัจจัยสุขอนามัย) ของงานที่ดี คือ การมีอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพียงพอต่อการทำงาน

5) ครอบครัวดี เป็นการที่บุคลากรมีครอบครัวที่ให้ความรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน บุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัว สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรต้องการที่จะรีบกลับบ้านหลังจากเลิกงานเพื่อไปเจอกับคนที่รัก และรับรู้ว่ามีคนรอพวกเขาอยู่ที่บ้าน มีเวลาให้กับครอบครัว มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าตนเองกำลังทำเพื่อทุกคนในครอบครัว บุคลากรจึงรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญในครอบครัว จึงเกิดความสุข และความสบายใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกล แก้วศิลาและวนาพรธณ ซีนอิม (2556) พบว่า บุคลากรได้มาปฏิบัติงานในหน่วยตรวจผู้ป่วยนอกถือเป็นรางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมานาน และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจที่ไม่ต้องขึ้นเวรป่วยและดึกมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

6) สังคมดี บุคลากรดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ ทำให้เกิดความสุขและความสุขในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kemakorn C. & Orapin S. (2011) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1. แรงบันดาลใจจากงาน 2. ค่านิยมขององค์กร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 5. ภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และระดับความสุขในการทำงานทั้ง 5 ประการอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .594 และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทางด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงาน เป็นความรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและยิ่งใหญ่อยู่นอกเหนือการห่วงตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกัน

7) ผ่อนคลายดี เป็นการที่บุคลากรรู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขสงบทางจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556) กล่าวว่า การรู้จักผ่อนคลายเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลดีในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่น บริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคม อยู่อย่างมีความสุข เราสามารถดูแลตัวเองได้ด้วยสูตร 7 อ. ดังนี้ อากาศบริสุทธิ์ อาหารกาย อาหารใจ อาหารสมอง อารมณ์ดี ออกกำลังกาย และอภัย ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

8) ใฝ่รู้ดี บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นการเรียนเพื่อรู้ แสวงหาความรู้จนสามารถสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ และองค์กรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร หากบุคลากรมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสุขในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert B. & Ben D. (2007) กล่าวว่า การสอนมีอิทธิพลสำหรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของผู้คนมาช้านานตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนกระทั่งเข้าทำงานก็มีการสอนงานเกิดขึ้นจากแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกสนับสนุนให้สร้างความสุขในที่ทำงานด้วยการสอนงาน การสอนงานจะทำให้พนักงานมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความสุขที่ได้รับจากการเรียนรู้ และ

ยังพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมาย คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีชีวิตที่ยืนยาว มีชีวิตสมรสที่ยั่งยืน สามารถทำเงินได้มาก ได้รับการประเมินผลงานที่ดีขึ้นจากผู้บังคับบัญชา อัตราการลาป่วยน้อยลง และมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาปริชา ปภสสโร (2555) กล่าวว่า ทุกสิ่งในโลกนี้ไม่มีหรอกที่มันจะเดินมาหาเราเองโดยที่เราไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับมัน เราควรที่จะแสวงหาความรู้ความสามารถ แสวงหาสิ่งที่จะทำในอนาคตและรู้ตัวเองว่าเราจะทำแบบไหนให้ดีที่สุด ดังคำกล่าวของขงเบ้ง ปราชญ์ที่เก่งกาจด้านการทหารที่ว่า “เพราะแสวงหา มิใช่รอคอย เพราะเชี่ยวชาญ มิใช่เพราะโอกาส เพราะสามารถ มิใช่เพราะโชคช่วย ดังนั้นแล้วลิขิตฟ้าหรือจะสู้มานะตน” ดังนั้น ความพวกเพียรนำสุขมาให้

9) สุขภาพดี การที่บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ชีวิตมีความสุข และองค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรหันมาออกกำลังกาย ทำให้บุคลากรมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง มีพลังในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดความสุขจากความพร้อมของร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Ivan R. & Cary C. (2011) พบว่า ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงานและองค์กร หมายถึง ระดับการเจ็บป่วยที่ลดลง สภาพร่างกายดีขึ้น และความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งคนที่มีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจะมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อีร์ธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2559) พบว่า บริษัท ชันฟุต อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด สนับสนุนให้พนักงานเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น วิ่ง ฟุตบอล วอลเลย์บอล ฯลฯ ทำให้พนักงานมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง และองค์กรส่วนใหญ่ยังจัดสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น บริษัท แพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) มีห้องฟิตเนส ลานแอโรบิค ห้องฝึกโยคะ และมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความสุขที่ได้รับจากการที่องค์กรหันมาใส่ใจในสุขภาพของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายให้กับบุคลากร อ้างอิงจากผลการวิจัยระยะที่ 1 บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560 เวลา 14.31น.) กล่าวว่า “สุขภาพดีในองค์กรนี้ก็มีนะครับ เพราะมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรที่สนใจมาออกกำลังกายกันได้ ทำให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นด้วยครับ ผมเองก็ใช้บริการอยู่บ่อย ๆ และก็รู้สึกแฮปปี้ นะครับ”

จะเห็นได้ว่า จากองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นล้วนก่อให้เกิดความสุขกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนั้น ดังนั้น เมื่อองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบมารวมกัน จึงก่อให้เกิด “องค์กรแห่งความสุข” ขึ้นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาพดี มีน้ำใจและแสวงหาความรู้ดี ฝอยคล้ายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญานดี ครอบครัวยดี สังคมดี วัสดุอุปกรณ์ดี และสภาพแวดล้อมดี เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัย บริษัท และองค์กรต่าง ๆ ควรหันมาให้ความสนใจในการนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขเหล่านี้ ไปใช้ในการวางแผน การส่งเสริมสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้กับพนักงาน และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับพนักงานและองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในองค์กร หรือการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสุขในองค์กร
2. ควรมีการสร้าง และพัฒนารูปแบบการวิจัยที่หลากหลายเพิ่มขึ้น อาทิ การวิจัยเชิงทดลอง การจัดการฝึกอบรม และการวิจัยแบบติดตามผลระยะยาว เป็นต้น

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัด

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเท่านั้น หากผู้สนใจศึกษา หรือต่อยอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข อาจจะมีการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับองค์กรในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะหลากหลายมากยิ่งขึ้น หรืออาจศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรูปแบบการข้ามวัฒนธรรม

งานวิจัยในอนาคต

1. นำเครื่องมือวัดองค์กรแห่งความสุขที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลการวัดองค์กรแห่งความสุขในองค์กรที่มีบริบทแตกต่างกัน

2. ผู้วิจัยมีเป้าหมายในอนาคตในการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยจะทำการศึกษาการพัฒนาสมการโครงสร้างเชิงเส้นขององค์กรแห่งความสุข และนำผลที่ได้ไปพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ อ่องคณา และพวงเพ็ญ ชุณหพราน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารการพยาบาล*, 10(2), 30-41.

ฉัฐวิณั สิริศิริอรธ และเปี่ยมสุข ท่งกาวิ. (2554). *พื้นฐานวิธีการวิจัยทางจิตวิทยา: เอกสารประกอบการสอนรายวิชา จต 341*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). *Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร*. สืบค้น 20 กันยายน 2560 จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2558). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ชัชวาลย์ ศิลปกิจ. (2557). *ความสุขจากการทำงาน*. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2560 จาก <http://happinessisthailand.com/2014/ความสุขจากการทำงาน>.

ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2550). ความเชื่ออำนาจในตน: การวัดความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง. *วารสารพัฒนาสังคม*, 8(4), 107-142.

ดุจเดือน พันธมนาวิน และวุฒิ พันธมนาวิน. (2555). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดการยอมรับโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ นักศึกษาปริญญาตรี. *รายงานการวิจัย*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับมหาวิทยาลัยชินวัตร.

ธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *สุขภาพของพนักงานคือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด.

- ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (2555). สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ โพล “ความสุข-ความทุกข์” ของคนไทย ณ วันนี้ สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2560 จาก <http://dusitpoll.dusit.ac.th/poll/view.php?id=1826>
- ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ. (2557). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์การ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุญขง เซาร์สิทธิ์วงศ์. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2), 61-93.
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมवल นันทศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 40(ฉบับพิเศษ), 33-44.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ต (2549). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้น 28 พฤษภาคม 2560 จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.
- พระมหาปรีชา ปภสฺสโร. (2555). *ศาสตร์แห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ก้าวแรก.
- ยุบล แก้วศิลา และวนาพรรณ ชื่นอิม. (2556). ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามธิบดี. *รามธิบดีเวชสาร*, 36(3), 218-225.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม ดวงเนตร ธรรมกุล อัจฉรา ประเสริฐสิน จริยา ชื่นศิริมงคล และศิริพร ครุฑทาศ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.
- วนิษา เรช. (2552). *อัจฉริยะสร้างสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: อัจฉริยะสร้างได้.
- วรรณภา ลือกิตตินันท์. (2557). แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 1-15.
- วัน สุวรรณพงษ์ และ พุทธรัชย์ ปรานนอก. (2560). การศึกษาวิจัยของชาวพุทธในพระไตรปิฎก. *วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 2(2), 45-54.

- ศศิธร เหล่าเที่ยง และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 7(2), 988-1006.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). *ประมวลสาระชุดวิชาสถิติและระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุข หน่วยที่ 13*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยธีระณะ และวรรณภา อารีย์ และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, วนิพพล มหาอาษา, รศรินทร์ เกรย์ และปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2549). คุณภาพชีวิตและความสุขของวัยรุ่นในจังหวัดกาญจนบุรี. *การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ ปี 2549*, 179-192.
- ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). *รายงานวิจัยการเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โฆเซิตการพิมพ์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สาธิต วิทยากร. (2557). “3 วิธีคิดองค์กรเชิงบวกกลับลำตั้งรับวิกฤต” ผู้จัดการ 360°รายสัปดาห์. สืบค้น 21 มิถุนายน 2557 จาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000100281>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2553). “ความสุขในการทำงาน”. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.happy8workplace.com/>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- อภิชาติ นิลภาย์ และสายสุดา เตียเจริญ. (2552). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(1), 1-12.

- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Switzerland February 2010).
- Business Thai. (2008). “Global Survey shows Thai Businesses not enough to take care of recruitment and incentives”. Retrieved July, 18 2017, from <https://positioningmag.com/4028>.
- Campbell, A., Converse, P.E. and Rodgers W.L. (1976). *The Quality of American Lift*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gavin, J.H. and Mason, R.O. (2004). “The Viyuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Herzberg, Frederick. (1991). *A Harvard Business Review Paperback: Motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Ivan Robertson & Cary Cooper. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Kemakorn Chairasit & Orapin Santidhiraku. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25(1), 189-200.
- McClelland, David C. (1985). *Work Motivation: Theory of Human Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Robert Biswas-Diener & Ben Dean. (2007). *Positive Psychology Coaching Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Translated Thai Bibliography

- Aongkana, K. & Chuhaparn, P. (2008). Relationships between Personal factors, Self Esteem, Work Environment, and Joy at Work of Staff Nurses, Private Hospitals, Bangkok Metropolis. *Vajira Nursing Journal*, 10(2), 45-57.

- Bhanthumnavin, D. [Duangduan]. (2006). Belief in internal locus of control of reinforcement: Measurement, Importance and Change. *Journal of Social Development, 8(2)*, 107-142.
- Bhanthumnavin, D. [Duchduen] & Bhanthumnavin, V. (2012). Small Modular Nuclear Reactors: Safety and Public Acceptance. *Journal of Social Development, 14(1)*, 1-32.
- Chatkup, S. (2001). *Research Report on Learning Happily: Brain Chemistry with Happiness and learning*. Bangkok: Khosit Printing.
- Chawsithiwong B. (2007). Happy Workplace. *Journal of Social Development, 9(2)*, 61-93.
- Chitpakdee, B., Nansupawat, A., & Wichaikhum O. (2013). Relationship Between Happiness at Work and Intention to Stay among Professional Nurses. *Nursing Journal, 40(Supplement)*, 33-44.
- Kaewsila, Y., & Chuen-im, W. (2013). Happiness in Workplace of Healthcare Personals Working at Outpatient Departments, Ramathibodi Hospital. *Ramathibodi Medical Journal, 36(3)*, 218-225.
- Kanjanawasee, S. (2000). *Multivariate analysis*. Comprehensive set of statistics and Research methods in public health. Unit 13 Nothaburi : The Office of the University Press Sukhothai Thammathirat, 125-220.
- Kerdsuwan, T. (2012). *Population Structure and Thai Labor Market*. National Statistical Office. Bangkok: ISBN 978-974-11-3105-1.
- Kittisuksatid, S., Mahaarcha, W., Gray, R., & Rukumnuaykit, P. (2006). The Quality of Life and Happiness of Teenagers in Kanchanaburi. *National Demographic Conference in 2006*, 179-192.
- Kittisuksatid, S., Tungchonlatip, K., Jarussit, S., Saiprasert C., Boonyateerana, P., & Ari W. (2012). *HAPPINOMETER*. Bangkok: Thammada Press.
- Laoteng S., & Jesdaluk V. (2014). The Influence of Happiness Activities in the Organization by Happy-8 Model toward Happiness at Work, Productivity of Work and Intention to Resign of Workers in a Private Company. *Veridian E-Journal, 7(2)*, 988-1006.

- Luekitinan, W. (2014). The Happy Workplace Practices in Multinational Companies: Case Study of Manufacturing Firms in Eastern Region. *Journal of Management Sciences*, 31(1), 1-15.
- Nilpat, A. & Tiacharoen, S. (2013). Happiness of Work and Competencies of Teachers under The Bangkok Metropolitan Administration in Bangphlad District Office. *Journal of Educational Administration*, 4(1), 1-12.
- Papatsaro, P. (2012). *Happiness Science*. Bangkok: Kaoreak Printing.
- Pasukyued, P. (2006). *Happy Workplace – Heaven at work*. Retrieved May 28, 2017, from <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.
- Prasitratsin, S. (2003). *RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES* (Twelve Edition). Bangkok: Samlada Printing.
- Race, V. (2009). *Genius create Happiness*. Pathum Thani: Autchariya Sangdai Printing.
- Sae-Chua, S. (2010). *Work Happiness of Creative Class: A Case Study of Creative Industries in Media and Functional Creations Groups*. Master of Science (Human Resource and Organization Development). National Institute of Development Administration.
- Sawaengpol, N. (2011). “Factor Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangla University of Technology Thanyaburi (RMUTT)”. General Management. Faculty of Business Administration. Rajamangla University of Technology Thanyaburi.
- Sinlapakit, C. (2014). *Happiness from Work*. Retrieved July, 18 2017, from <http://happinessisthailand.com/2014/Happinessfromwork>.
- Sitsira-at, S., & Thungkawee, P. (2554). *Basic Psychological Research Methodology: handout of PG. 341*. Bangkok: Department of Psychology Faculty of Psychology. Srinakharinwirot University.
- Suwannapong, W., & Prapnok B. (2017). A study of Buddhist Disciplines in Vinaya Tipitaka. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 2(2), 45-54.
- Thai Health Promotion Foundation. (2010). *Happy Workplace*. Retrieved February 12, 2017, from <http://www.happy8workplace.com/>.

- Thongtanunam, Y., et. al. (2015). Factors associated with happy workplace (public sector organization): A systematic review. *Journal of Health Science Research*, 9(1), 52-62.
- Wasonthanarat, C. *Change... to create happiness in the organization* Retrieved June 19, 2017, from <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- Wiratchai, N. (1994). *Linear Structural Relationship Model (LISREL): Analytical Statistics for Social Science and Behavioral Science Research*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Wittayakorn, S. (2014). *3 ways to think positive*. Manager Online 360o. Retrieved June 21, 2014, from <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000100281>.
- Wongrattana, C. (2015). *Research Writing Techniques: A Path to Success* (3rd ed.). Bangkok: Amorn Printing.
- Wongthongdee S. (2013). *Human Resource Development*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Wuttiwatchaikaew, T. (2016). *Employee health is the foundation of happy workplace*. Bangkok: AT FOUR PRINT co.,ltd.
- Yoocharoen, T. (2014). *The Linear Structural Equation Model of Creativity, Perceived Organizational Support, The Buddhist Leadership and Happy at Work Affecting Positive Organizational Behavior*. Industrial and Organizational Psychology. King Mongkut's University of Technology North, Bangkok.