

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา

THE COMPOSITION ANALYSIS OF THE ORGANIZATION
OF EDUCATIONAL INSTITUTION HAPPINESS : ANALYSIS
OF THE MODEL COMPARISON BETWEEN BASIC EDUCATION
AND HIGHER EDUCATION

พิกุล พุ่มช้าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสูงของสถานศึกษา
: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา

พิกุล พุ่มช้าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

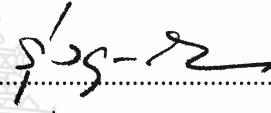
ปีการศึกษา 2559

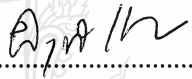
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา
The Composition Analysis of the Organization of Educational Institution
Happiness : Analysis of the Model Comparison between Basic Education
and Higher Education

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพิกุล พุ่มช้าง
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.
ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....  ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ศ.)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....  คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพิศกุล พุ่มซ่าง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปริญญา มีสุข, ค.ศ.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบ โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 900 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.935 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก ด้วยวิธีแวนเดอร์แมทซ์ ซึ่งได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานการศึกษาไทย ได้ร้อยละ 65.166 และพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 65.431 และพบว่าองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ร้อยละ 71.102

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข สถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Thesis Title	The Composition Analysis of the Organization of Educational Institution Happiness : Analysis of the Model Comparison between Basic Education and Higher Education
Name - Surname	Miss Pikul Pumchang
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) analyze the factors for being a happy workplace for Thai educational institutions; and 2) compare the model factors for a happy workplace between the institutions in Basic Education and Higher Education.

A rating scale questionnaire with 0.935 reliability was administered to 900 samples and then the data was analyzed by Exploratory Factor Analysis, Principal Components Analysis and Orthogonal Rotation by Varimax Orthogonal Rotation.

The results revealed that there were 9 factors with 65.166% for being a happy workplace of Thai educational institutions. Being a happy workplace for elementary educational institutions included 9 factors with 65.431% while 10 factors were found for being a happy workplace in higher educational institutions at 71.102%.

Keywords: happy workplace, educational institution, exploratory factor analysis

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลา ให้คำปรึกษาคำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ดร.ขวัญเมือง แก้วคำเกิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร ดร.อรอุมา เจริญสุข ดร.พิกุล เอกวางกูร และ ดร.เพลินดา กะลัมพากร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ และขอขอบคุณบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารสถานศึกษา อุดมศึกษาทุกแห่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียน หนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

พิกุล พุ่มช้าง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	13
1.3 คำถามการวิจัย	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	16
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	19
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	28
2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	57
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
3.1 ประชากร.....	64
3.2 ตัวอย่าง	64
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาไทย.....	75
4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปการวิจัย	107
5.2 การอภิปรายผล	109
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	123
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านร่างกาย.....	35
ตารางที่ 2.2 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจ.....	37
ตารางที่ 2.3 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม.....	40
ตารางที่ 2.4 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลาย.....	43
ตารางที่ 2.5 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางสมอง.....	46
ตารางที่ 2.6 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา.....	49
ตารางที่ 2.7 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางการเงิน.....	52
ตารางที่ 2.8 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขของครอบครัว.....	55
ตารางที่ 4.1 การแสดงจำนวนค่าร้อยละของตัวอย่าง.....	73
ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าสถิติของ ไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน(KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย.....	76
ตารางที่ 4.3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย.....	76
ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method).....	77
ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย.....	85
ตารางที่ 4.6 การแสดงค่าสถิติของ ไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน(KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	86
ตารางที่ 4.7 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method).....	88
ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน(KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.10 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความ สุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.....	95
ตารางที่ 4.11 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์(Varimax Method).....	96
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.....	105

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	33
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านร่างกาย(Happy Body).....	36
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart).....	39
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านสังคม (Happy Society).....	42
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax).....	44
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางสมอง (Happy Brain).....	47
ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul).....	50
ภาพที่ 2.8 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางการเงิน (Happy Money).....	53
ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางครอบครัว (Happy Family).....	56
ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย.....	82
ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	93
ภาพที่ 4.3 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา....	101

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีนโยบายสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่าง ๆ ให้แก่ ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ ซึ่งเป็นนโยบายจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมฯ ทำให้ทุกภาคส่วนทุกระดับ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้ เป็นไปตามกรอบของ แผนพัฒนาประเทศอย่างเคร่งครัด จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีการ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างฉับไม่อยู่ มนุษย์โลก ปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด หลายคนคงจะเคยได้ยินคำที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต หลาย ๆ คนต้องทำงาน 1 ใน 3 ของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น แน่ใจว่าการทำงานที่มากขึ้น ทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง และอาจจะส่งผลในคนทำงานมีความสุขในการทำงาน น้อยลง (ทิพวัลย์ รามรงค์, 2557, น.1)

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ทั้งนี้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Radical Change) องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองพลวัตโลก ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้ เชื่อมโยงถึงบริบทของการแข่งขันและ สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ขวัญเมือง แก้วคำเก็ง, 2556, น.41)

ทั้งนี้จากหน่วยงาน และภาคธุรกิจ ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดย พรณรงค์ ว่องสุนทร,เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพบปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน คือสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะ ของงาน ความคาดหวังในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขณะเดียวกัน สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น.147) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามี 3 ปัจจัยที่ สำคัญ คือ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร

และต่อมา ศศิธร เหล่าเที่ยง (2557, น.988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และการศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้าไป พบว่ากิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ นั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (มีคุณธรรม), Happy Money (ใช้เงินเป็น), Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ Happy Society (สังคมดี) นอกจากนี้

นอกจากนี้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขยังได้ขยายเข้าสู่ระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวอย่างชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ดังนั้นสถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน และยังมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย (สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์, 2554, น.2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและพบปัจจัยที่ส่งผลทั้งสิ้น 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพบอีกว่าอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขยังขยายเข้ามาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่นงานวิจัยของ (ทิพวัลย์ รามรัง, 2557, น.3) พบว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุข จะประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด คือ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) 6) มีศีลธรรม (Happy Soul) 7) ปลอดภัย (Happy Money) 8) ครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุข และหากคนทำงานมีความสุข ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการทำงานด้วย อีกทั้งการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขนั้น เกิดจากบุคลากรทุกระดับต้องมีส่วนร่วม และมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นทีม มีการจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานและที่สำคัญผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยรวมถึง นิสิต นักศึกษา ร่วมกันรับรู้แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยแห่งความสุขอาจทำให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่น่าเอาระดับความสุขของ

บุคลากร ในมหาวิทยาลัย มาเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในเกณฑ์ของการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยโลกได้ในอนาคต (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556, น.1)

จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในภาคของหน่วยงาน และภาคธุรกิจ และขยายไปสู่สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ซึ่งปัญหาคือ ในแต่ละบริบทของสถานศึกษามีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขต่างกันอย่างแตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษา จะสามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขและพบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ดังนั้นการนำองค์ประกอบที่ได้มาใช้ในการบริหารจะต้องระบุให้ได้ชัดเจนว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น เหมาะสมกับบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาอย่างไร มีตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งแท้จริงแล้วอะไรคือตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบ โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาประกอบด้วยตัวชี้วัดอะไรบ้าง

1.3.2 องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีว่าด้วยการบริหารจัดการองค์กร และการศึกษาตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการด้วยกันคือ 1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) 2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) 3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) 6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money) และ 8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรทางการศึกษาอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดภาคกลาง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ นักวิชาการศึกษา ครู และผู้บริหารของสถานศึกษา

1.5.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กรโดยมีองค์ประกอบ 8 ประการได้แก่

1.5.2.1 ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี องค์กรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ

1.5.2.2 ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน มีน้ำใจไมตรีให้กัน มีความเอื้ออาทรและไม่มีความบาดหมางในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีมให้ความเป็นกันเองไม่ถือตัว และบุคลากรทุกคนมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

1.5.2.3 ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสุขในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย และการที่บุคลากรมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.2.4 ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานโดยการทำงานอดิเรกที่ชอบ องค์กรมีระบบการทำงานที่ดี มีความยืดหยุ่นและไม่ทำให้บุคลากรมีความกดดันจนเกิดความเครียด

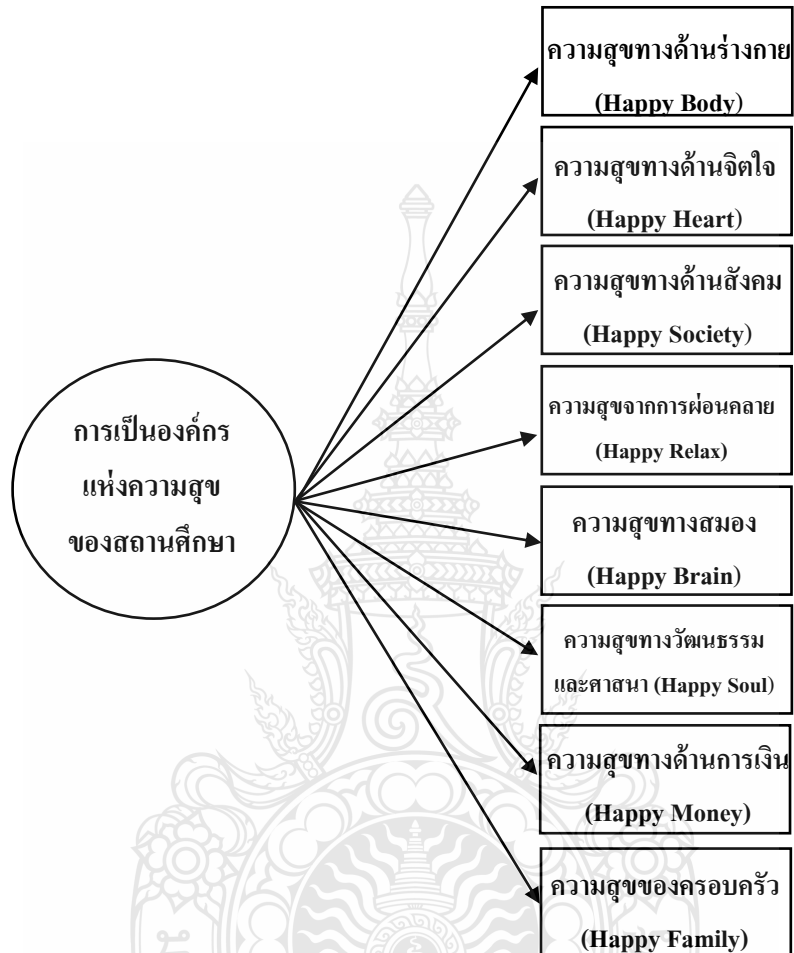
1.5.2.5 ความสุขทางสมอง (Happy Brain) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้งานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่เสมอ

1.5.2.6 ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมในฐานะศาสนิกชนที่ดี

1.5.2.7 ความสุขทางการเงิน (Happy Money) หมายถึง บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม บุคลากรมีการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่ายของตนเอง มีการชำระหนี้สินได้ตรงตามกำหนดเวลา องค์กรมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือทางการเงินเมื่อจำเป็นให้กับบุคลากร และบุคลากรมีเงินออมจากการปฏิบัติงาน

1.5.2.8 ความสุขของครอบครัว (Happy Family) หมายถึง บุคลากรในองค์กรแม้ครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจและคำปรึกษาจากครอบครัวเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เวลาของการทำงาน ของบุคลากรเหมาะสมไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัว องค์กรมีการส่งเสริมและปลูกฝังบุคลากร ในการให้ความสำคัญของครอบครัวโดยมีการมีกิจกรรมที่สามารถให้ครอบครัวของบุคลากรได้มีส่วนร่วมด้วย

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เมื่อได้โมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

ทำให้ทราบถึงตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.7.2.1 นักวิชาการบริหารการศึกษาสามารถนำไปศึกษา ผู้บริหาร ครูสภาสามารถนำโมเดลงานวิจัยไปใช้โดยนำไปออกนโยบายพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุข และพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำไปจัดกิจกรรม จัดโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต่อไป

1.7.2.3 สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย และผู้บริหารคณะ สามารถนำโมเดลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และ
อุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดทบทวนตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร
 - 2.1.1 ทฤษฎีองค์การ
 - 2.1.2 วัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์กรและการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.3 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข
- 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.3.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.3.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.3.4 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีองค์การและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

2.1.1 ทฤษฎีองค์การ

องค์การเกิดขึ้นและคงอยู่คู่สังคมมนุษย์ องค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของมนุษย์หรือเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ จะเห็นได้ชัดจากการที่มนุษย์รู้จักรวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า รู้จักตั้งถิ่นฐานเริ่มแบ่งงานกันทำ แบ่งหน้าที่กันปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่อกัน ครอบครัวยุคก่อนและต่อหน้าของตนเอง เป็นสัญชาตญาณของการอยู่ร่วมกันทำให้มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีส่วนทำให้เกิด องค์การแรกเริ่ม ซึ่งเป็นองค์การแบบธรรมชาติ ต่อมาเมื่อมีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่กันทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้เกิดองค์การอย่างเป็นทางการและในส่วนตัวองค์การคงอยู่คู่สังคมมนุษย์นั้นเป็นสัจจะเป็นธรรมชาติ เพราะองค์การเป็นสถาบันทางสังคมที่มนุษย์สร้างขึ้น จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการของตน

Gerloff (1985, p.10) ได้กล่าวว่าทฤษฎีองค์การ คือ การประมวลแนวความคิด (Assemblage of concepts) หลักการและหลักปฏิบัติ โดยเรียบเรียงให้เข้ากัน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับองค์การ การนำหลักการจัดการมาใช้ รวมถึงการจัดตั้งองค์การเชิงประยุกต์ ช่วยให้เราสามารถทดสอบและพิสูจน์ทฤษฎีได้ ดังนั้นองค์การจึงเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและเป็นทั้งเครื่องมือของการจัดการ

Kreitne (1995, p.9) ได้กล่าวว่า การจัดการองค์การ คือการทำโครงสร้างขึ้นในระบบการร่วมมือกันทำงานโดยมีสัมพันธภาพตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยการแสดงให้เห็นว่าใครทำอะไร และรายงานการดำเนินต่อใคร ดังนั้นโครงสร้างขององค์การสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อไปสู่องค์การที่มีการจัดการงานที่ดี

ทฤษฎีองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

- 1) องค์การได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วตัดสินใจให้มีการจัดตั้งและมีเป้าหมายชัดเจน
- 2) โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบและวิธีการสร้างโดยเฉพาะ
- 3) องค์การดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ ในรูปสหวิทยาการ
- 4) องค์การในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต (As a living system) เมื่อจัดตั้งขึ้นมาย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมย่อมมีอิทธิพลต่อองค์การ

กระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมย่อมมีอิทธิพลต่อองค์การ

บรรองค์ โดจินดา (2545, น.44) ได้กล่าวถึงประวัติของการจัดการ แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเกิดขึ้นในยุโรปตะวันตก เมื่อองค์การธุรกิจได้มีขนาดใหญ่ และซับซ้อนยิ่งขึ้น เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีการผลิตและการค้าเกิดขึ้น เริ่มจากช่างฝีมือ ที่ผลิตเพื่อป้อนตลาดในท้องถิ่น กลายเป็นรูปของลัทธิการค้ากับต่างประเทศทำให้รัฐบาลประเทศต่าง ๆ รำรว

ขึ้น และมีองค์การทางธุรกิจใหญ่ ๆ เกิดขึ้น มีการผูกขาดอยู่ในมือกลุ่มบุคคลไม่กี่คน ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพยายามในการที่จะพัฒนาระบบการจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในปี ค.ศ. 1776 นักเศรษฐศาสตร์ชาวสก็อต ชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) ได้มีแนวทางการคิดต่อต้านระบบผูกขาดการค้า และลัทธิการค้ากับต่างประเทศโดยเห็นว่ามีความมั่นคงของประเทศจากความสามารถในการผลิตมากกว่า และความสามารถในการผลิตตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) การจัดแบ่งงาน (Division of work) และระบบการค้าเสรี ความต้องการของตลาดการค้าเสรีจะช่วยให้สถานประกอบการหรือองค์การทางธุรกิจตลอดจนรัฐบาลพยายามแสวงหาทรัพยากร และนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระบบการค้าเสรีนี้ได้กลายเป็นมูลเหตุที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป จนทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าขึ้น นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งยุคอุตสาหกรรมสมัยใหม่

หลังจากปฏิวัติอุตสาหกรรม การผลิตได้เปลี่ยนจากระบบครัวเรือน (Family System) มาเป็นระบบโรงงาน (Factory System) โดยสิ้นเชิง โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้เจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์การธุรกิจซึ่งประกอบการค้าการขายก็เจริญขึ้นและได้นำวิธีการตลาด (Marketing) เข้ามาใช้จนทำให้ประเทศต่าง ๆ มีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดขององค์การธุรกิจในลักษณะของธนาคารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของโลกอุตสาหกรรมต่างๆ เจริญขึ้น กลุ่มบุคคลที่ลงทุนมีความมั่นคงมากขึ้น องค์การทั้งหลายต่างก็เจริญเติบโตแล้ว การผลิตแบบเดิมหมดไป ความจำเป็นในการที่จะพัฒนาระบบวิธีการจัดการเป็นหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ และวิวัฒนาการมาจนปัจจุบันนี้

บรรยงค์ ไตจินดา (2545, น. 130) กล่าวว่าความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการจัดองค์การและส่งผลกระทบต่อการบริหารเพราะการจัดองค์การหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานและเป็นหน้าที่ ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1) การทำงานในองค์การนั้น จะต้องประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมาก การที่จะจัดการให้บุคคลจำนวนมากได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องมีการแบ่งงานที่เหมาะสมเพื่อให้สะดวกแก่การมอบหมายงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2) การจัดองค์การ เป็นวิธีการที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ถ้าไม่มีการจัดองค์การจะบริหารงานได้ยากลำบากและงานจะสำเร็จได้ยาก

3) องค์การมีภาระงานมากกว่าบุคคลคนเดียวมีอาจปฏิบัติให้สำเร็จได้ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำภาระงานเหล่านั้นมาแบ่งกันปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของบุคคลและความเหมาะสมของงาน โดยพิจารณาจากเหตุผล งานมีปริมาณมากเกินไปให้บุคคลคนเดียวที่จะปฏิบัติ

หรือไม่ควรมีการกำหนดและมีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน

สมคิด บางโม (2538, น.45) ได้จำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1) องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2) องค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ และเลิกสลายได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การอรูปนัย หรือ องค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่างๆหรือกลุ่มต่างๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ ทัศนคติ ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงาน ฯลฯ

ศิริอร ชันชหัตต์(2536, น. 30) กล่าวว่า หลักในการจัดองค์การที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) หลักวัตถุประสงค์ (Objective) กล่าวคือ องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน นอกจากนั้นตำแหน่งยังต้องมีวัตถุประสงค์ย่อยกำหนดไว้เพื่อว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะ ได้พยายามบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ซึ่งช่วยให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์รวม

2) หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) กล่าวว่า การจัดแบ่งงาน ควรจะแบ่งตามความถนัด พนักงานควรจะรับมอบหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่ คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน ควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของคนคนเดียว

3) หลักการประสานงาน (Coordination) กล่าวว่า การประสานงานกัน คือ การหาทางทำให้ทุกๆฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ของ องค์การ

4) หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องมีอำนาจสูงสุด จากบุคคลผู้มีอำนาจสูงสุดนี้ จะมีการแยกอำนาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุกคนในองค์การ หลักนี้บางที เรียกว่า Scalar Principle (หลักความลดหลั่นของอำนาจ) บางทีเรียกว่า Chain of command (สายการ บังคับบัญชา) การกำหนดสายการบังคับบัญชานี้ก็เป็นวิธีประสานงานอย่างหนึ่ง

5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักของความรับผิดชอบ กล่าวไว้ว่า อำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ คือบุคคลใดเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจให้เพียงพอ เพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยดี

6) หลักความสมดุล (Balance) จะต้องมอบหมายให้หน่วยงานย่อยทำงานให้สมดุลกัน กล่าวคือปริมาณงานควรมีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายด้วย

7) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ในการจัดองค์การเพื่อการบริหารงานควรจะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำ ๆ หยุด ๆ หรือ ปิด ๆ เปิด ๆ

8) หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ตำแหน่งทุกตำแหน่งจะต้องมีการโต้ตอบระหว่างกันและติดต่อสื่อสารกัน องค์การจะต้องอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือและการติดต่อสื่อสารเป็นระบบ

9) หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of control) เป็นการกำหนดขีดความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจำนวนหน่วยงานย่อยมากเกินไป โดยปกติหัวหน้าคนงานไม่เกิน 6 หน่วยงาน

10) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ในการจัดองค์การที่ดีควรให้เจ้าหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชาจึงถือหลักการว่า "One man one boss"

11) หลักตามลำดับชั้น (Ordering) ในการที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง เช่น อธิการจะสั่งการใด ๆ แก่หัวหน้าภาควิชาควรที่จะสั่งผ่านหัวหน้าคณะภาควิชาชั้นสังกัดอยู่ อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้แจ้งหัวหน้าคณะวิชานั้น ๆ ทราบด้วย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการทำร้ายขวัญและจิตใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ

12) หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการพิจารณาดีความความชอบและการเอนตำแหน่งควรถือหลักว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนโดยใกล้ชิดและย่อมทราบพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นการพิจารณาให้คุณและโทษแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ใดก็ควรให้ผู้นั้นทราบและมีสิทธิมีเสียงในการพิจารณาด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การด้วย

2.1.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์การ

ภาวีกา ธาราศรีสุทธี, และวิบูลย์ โตณะบุตร.(2542, น.10) ได้ศึกษาทฤษฎีการบริหารองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945

ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory)แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management)

เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

(1.1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

(1.2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

(1.3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์เสนอ ระบบการจ้างงาน(จ่ายเงิน)บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1) การแบ่งงาน (Division of Labors)

2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)

3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2) กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ อังรีฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวีกา ธาราศรีสุทธี, 2542, น.10) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

- (2.1) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- (2.2) หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- (2.3) หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of command)
- (2.4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คน จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด
- (2.5) การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง
- (2.6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป
- (2.7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3) ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- (3.1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- (3.2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- (3.3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- (3.4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- (3.5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระบบราชการมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือสายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้าน ข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict)

ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

- 1) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก
- 2) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
- 3) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 นอกจากนี้

Follette ให้ทัศนะว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร” (ภาววิชา ธาราศรีสุทธิ, 2542, น.25) กล่าวว่าจากการวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น(Hawthon Experiment) ที่เมโย(Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- 2) เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
- 3) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ดังนั้นข้อคิดที่สำคัญของการตอบสนองของคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร(Administrative Theory)หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักการระบบงานและความสัมพันธ์ของคน รวมถึงพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิดหลักการทฤษฎีที่หลายๆคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

- 1) เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์การ และเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน

- 2) ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสดำเนินพัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

- 3) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์(Douglas MC Gregor Theory X,Theory Y) ได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

ดังนี้

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน

- 1) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
- 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 5) คนมักโง่ และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
- 2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
- 3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi)

ทฤษฎีนี้รวมหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

- 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
- 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา (Chronology of Administration Theory)

ทรงพล เจริญคำ (2555, น.87) ได้กล่าวว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์ (Science) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านหลักทฤษฎีการบริหาร และเป็นทั้งศิลป์ (Arts) ผู้บริหารต้องนำความรู้ ความเข้าใจ ด้านหลักการและทฤษฎี การบริหารไปใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในสมัยกรีกและโรมัน สถาบันครอบครัวถือว่าเป็นสถาบันเก่าแก่ที่จัดการศึกษา ให้แก่สมาชิกภายในครอบครัวและญาติ พี่น้องโดยการบอกเล่าต่อกันมาผู้อบรมสั่งสอนคือ ปู่ ย่า ตา ยายและพ่อ แม่ นักบวช พระภิกษุเป็นผู้ให้ความรู้แก่สมาชิก มีการคิดค้น แนวคิด หลักการ ทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีวิวัฒนาการองค์กร ทฤษฎีการจัดการ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีดังกล่าว ได้สอดแทรกแนวคิดหลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา เป็นที่มาของการวิวัฒนาการของหลักการและทฤษฎีการบริหาร การศึกษาจนถึงปัจจุบัน

ทรงพล เจริญคำ (2555, น.88) ได้กล่าวถึงหลักการ ทฤษฎีการวิวัฒนาการทฤษฎีการบริหารการศึกษา(Chronology of Administration Theory) และรวมถึงทฤษฎีการบริหารการจัดการ ตั้งแต่ปี 1491 B.C. จนถึง ปีค.ศ.1999 ได้สรุปหลักการการบริหารออกเป็น 6 ยุคดังนี้

- 1) ทฤษฎีการบริหารเชิงคลาสสิก (Classics of Administration Theory)
- 2) ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific of Administration Theory)
- 3) ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship of Administration Theory)
- 4) ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral of Administration Theory)
- 5) ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (System of Administration Theory)
- 6) ทฤษฎีการบริหารเชิงสมัยใหม่ (Modern of Administration Theory)

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่าในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างขึ้นต่อไปคำจำกัดความคำว่า การบริหาร (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร

ปราชญา กล้าผจญและ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, น. 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(Sergiovanni) การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

อภิชัยมงคล และคณะ (2544, น. 228) ให้ความหมายของความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556, น. 22) ได้กล่าวว่า การสร้างสุข มีฐานจากแนวคิดจากเรื่อง การสร้างสุขภาพ ซึ่งครอบคลุม 4 มิติคือ กาย จิต สังคม ปัญญา ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดความหมายของ “สุขภาพ” ไว้ว่า “ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล” และให้ความหมายของคำว่า ปัญญาว่าคือ ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่วความมีประโยชน์และความมีโทษ นำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ ดังนั้น แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานตามกรอบของที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่าองค์กรที่จะให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องสร้างโดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ด้าน คือ

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน
- 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
- 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน

ซึ่งสอดคล้องกันกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (อ้างถึงใน อภิชัย มงคล, 2552 น. 24) ได้เปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ความสุข” และ “สุขภาพจิต” ในบริบทสังคมไทย โดยการเปรียบเทียบ 4 องค์ประกอบหลักของสุขภาพจิตได้แก่ สภาพจิตใจ (Mental State) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพจิตใจ (Mental Quality) และปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) พบว่าสองคำนี้มีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556, น. 41) ได้กล่าวว่า ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Radical Change) องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องการปรับตัวเพื่อตอบสนององพลวัตรโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในองค์กรธุรกิจ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เชื่อมโยงถึงบริบทของการแข่งขันและสอดรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผูกพันในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า องค์กรก็เป็นเสมือนบ้าน และห้องเรียนหลังใหญ่ ที่ให้ทั้งความรู้การทำงาน ทั้งเรื่องการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความสมดุลในการดำเนินชีวิตแม้ Happy Workplace จะดูเหมือนแนวคิดในสังคมอุดมคติ เพียงแต่หากเราสามารถเข้าใจแนวคิด เรียนรู้จากความสุข ทั้งแปดประการค่อย ๆ ศึกษาและเรียนรู้อย่างมีสติและมีขั้นตอน เชื่อว่า “Happy 8” จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสุขภาวะที่ดีขึ้นในองค์กรได้ เพียงแค่เราเข้าใจและใส่ใจ

- 1) สุขภาพดี (Happy Body) การที่คนในองค์กร ใส่ใจดูแลสุขภาพให้มีสุขภาพดีแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ
- 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) การที่คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน
- 3) สังคมดี (Happy Society) การที่คนในองค์กร มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพ่อกาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
- 4) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การที่คนในองค์กร รู้จักผ่อนคลาย ยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
- 5) การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) การที่คนในองค์กรหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- 6) มีศีลธรรม (Happy Soul) การที่คนในองค์กร ปฏิบัติตนที่ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

7) ปลอดภัย (Happy Money) การที่คนในองค์กร รู้จักการออมและการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

8) ครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) การที่คนในองค์กร มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง รู้จักวางแผนในการบริหารครอบครัว

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุขคือ องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน และสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน

2.2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, น. 18) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของคนเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าก่อนชีวิตที่จะต้องคลุกคลีวนเวียนกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้นการวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือว่าจากนั้นก็ให้ปรับเสริมชีวิต ด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็นด้วยการควบคุมสติที่มีต่องานชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ในระยะยาว สูดถ่ายเป็นการเติมเต็มแก่นชีวิต ด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

เมื่อองค์กรได้ดำเนินการแนวทางทั้ง 8 ประการจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา รณรงค์การเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ การลดอุบัติเหตุ การเสริมสร้างการออกกำลังกาย การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความสามัคคีความมีน้ำใจนักกีฬามากกว่าผลชนะ การเขียนเขียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมร่วมกันขององค์กรอย่างต่อเนื่องจะเป็นการกระตุ้นความรัก ความสามัคคีกับบุคลากรขององค์ให้มีความสุขเป็นครอบครัวเดียวกัน

ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และ รู้จักบำเหน็จประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับองค์กรก็จะสามารถเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตและผลการดำเนินงานได้อย่างสูงสุด ลดปัญหาการขาดงาน รวมทั้งลดอัตราการออกจากงานของบุคลากร เนื่องจากมีความผูกพันและรักในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยเช่นกัน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552 : ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2556 : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

ดังนั้น การสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข นั้นถือเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กรสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม มีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ มีการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงาน เกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุด

2.2.3 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553, น.3) กล่าวว่า องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม(Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยมีแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace)

นอกจากนี้แล้ว ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556, น.15) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีความสุขที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพัน องค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

2.2.3.1 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

- 3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดลที่ 1 ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข

เมื่อได้ศึกษาถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) คือการมีสุขภาพดีจากความแข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่มีผู้ศึกษา 4 ท่าน ได้แก่ กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.97) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือองค์กรสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงาน การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และมีการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

นอกจากนี้ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.8) ได้กล่าวว่า องค์กรสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและนอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาให้กับบุคลากร รองรับการรักษาพยาบาล มีแพทย์บริการรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจึงทำให้บุคลากรมั่นคงดูแลสุขภาพ บุคลากรมีสุขภาพดี สุขภาพใจดีงานก็จะออกมาดีด้วยเช่นกัน เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะการเงิน โคนองค์กรให้การสนับสนุน ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การได้รับการรักษาพยาบาลเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ การเอาใจใส่สุขภาพด้วยการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนอย่างเพียงพอไม่มีเรื่องรบกวนจิตใจและกระทบต่ออารมณ์ให้คิดอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการรักษาสมดุลของสุขภาพใจ

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น. 47) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี คือการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งมีตัวชี้วัดคือการมีกิจกรรมขององค์กร โดยการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) กล่าวว่า สุขภาพร่างกายแข็งแรงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีสุขภาพดี คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วย การได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ และบุคลากรมีความพึงพอใจกับกับสุขภาพกายของตนเอง

ตารางที่ 2.1 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

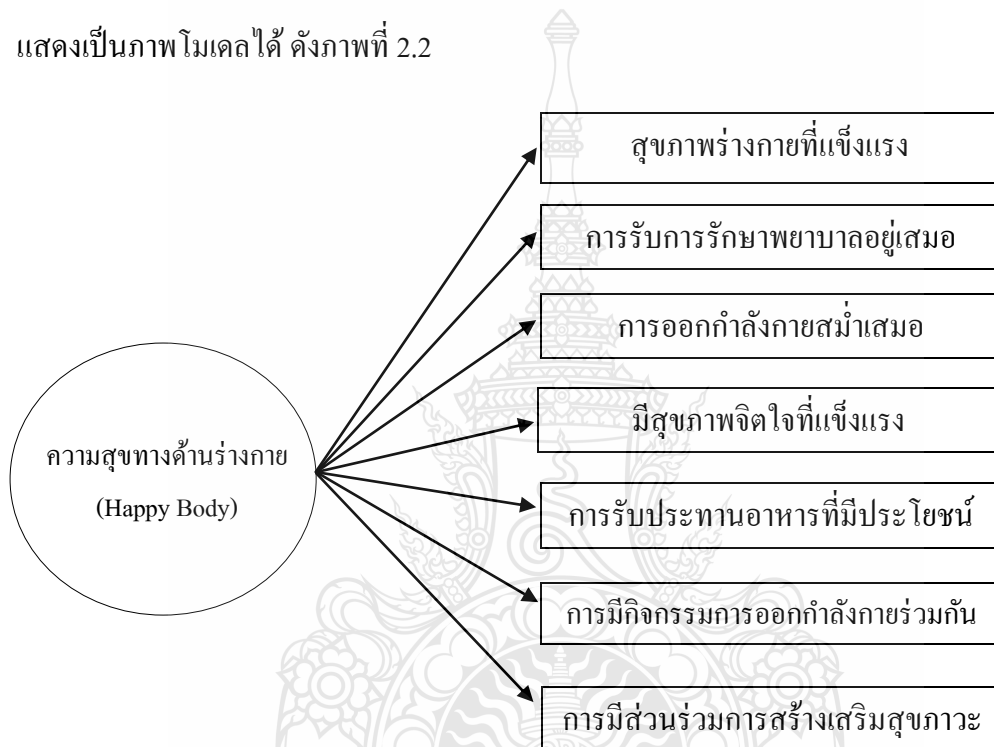
ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	สมคิด ปิ่นทอง
2	การรับการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง เอาใจใส่ต่อสุขภาพด้วยการออกกำลังกายและทานอาหารที่เป็น	(2556)
3	ประโยชน์	
4	การพักผ่อนอย่างเพียงพอ ไม่เรื้อรังจนจิตใจและกระทบต่ออารมณ์มากจนคิดอยู่	
5	ตลอดเวลา	
6	การรักษาสมดุลของสุขภาพกายใจและการพักผ่อนได้เป็นอย่างดี	
7	การให้มีโอกาสออกกำลังกายร่วมกันหลังจากเลิกงาน	รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556)
8	กินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	ไพรัช
9	ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยมากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	จันทร์สุวรรณ โณ
10	ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย	(2555)
11	มีสุขภาพและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงาน	กัญญาภักษณ์
12	การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร	พระระนะพันธ์
13	การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพ	(2556)
14	กายและจิตใจที่ดี	
15	การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 15 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านร่างกาย ได้ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัดดังนี้

- 1) สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
- 2) การรับการรักษาพยาบาลอยู่เสมอ

- 3) การออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- 4) มีสุขภาพจิตใจที่แข็งแรง
- 5) การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- 6) การมีกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน
- 7) การมีส่วนร่วมการสร้างเสริมสุขภาพ

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) กล่าวคือ สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสมความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มีผู้วิจัยจำนวน 4 ท่านได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.5) กล่าวว่า บุคลากรได้รับน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอ ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรในองค์กรมักเสนอให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขในการทำงานจากความเอื้ออาทรต่อกันอยู่ระดับมาก การมีน้ำใจงามเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันมีตัวชี้วัด

ประกอบไปด้วยการมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน องค์กรมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา การรับน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอ ๆ และมีความสุขในการทำงานจากความเอื้ออาทรต่อกันของบุคลากรในองค์กร

ในปีเดียวกัน สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) จากงานวิจัยกล่าวว่า บุคลากรเน้นการมีน้ำใจให้กับองค์กรพยายามให้องค์กรเป็นเสมือนบ้าน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันเต็มที่ และประกอบไปด้วยตัวชี้วัด คือการมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการ การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กร ในยามที่เขาเดือดร้อนได้ไม่ต้องร้องขอ และครอบครัวได้รับความรักและความเอื้ออาทรจากผู้ร่วมองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกัน มากกว่าการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) งานวิจัยกล่าวว่า บุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เหมือนพี่น้อง เหมือนครอบครัวเดียวกัน และต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืม ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการพนักงาน พบตัวชี้วัดประกอบด้วย การมีความเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เหมือนครอบครัวเดียวกันและต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืม เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม

ไพรัช จันทร์สุวรรณ โณ (2555, น.149) กล่าวว่า การมีน้ำใจงามจะต้องประกอบด้วย มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นพี่เป็นน้องกัน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีความเอื้ออาทรกัน

ตารางที่ 2.2 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	การมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือท่านเสมอยามที่ต้องการ	สมคิด ปิ่นทอง (2556)
2	การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อนโดยไม่ต้องการให้เขาร้องขอ	

ตารางที่ 2.2 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจ (ต่อ)

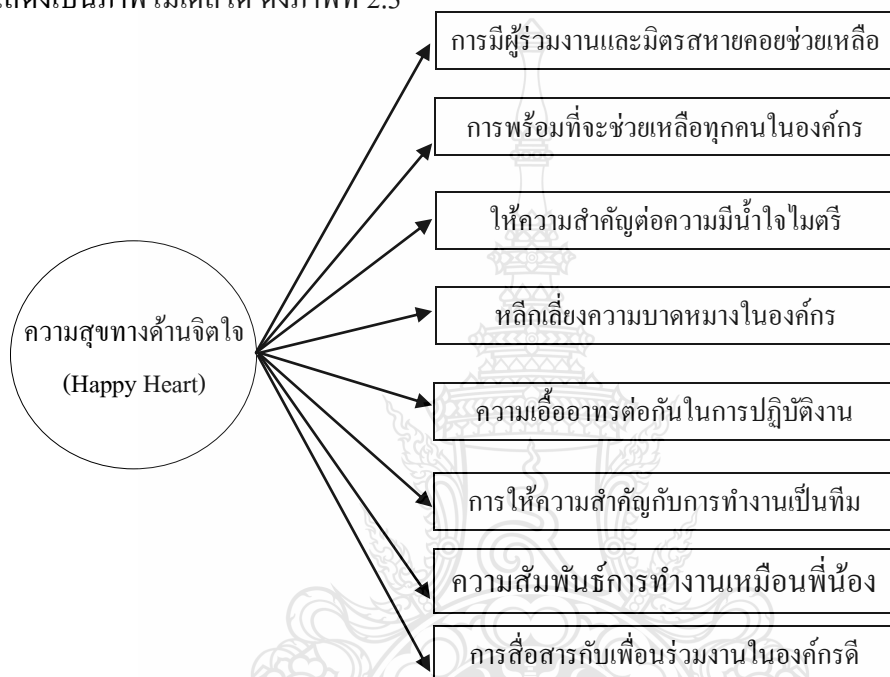
ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
3	มีความสนใจสมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอื้ออาทร	
4	ให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกันมากกว่าการจะแข่งขันกันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	
5	การหลีกเลี่ยงการสร้างความบาดหมางที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรและครอบครัว	
6	มีความเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เหมือนพี่เหมือนครอบครัวเดียวกัน และต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน	รุ่งนภา ชูณหวารชัย (2556)
7	การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	ไพรัช
8	ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง	จันทร์สุวรรณ โฉ
9	การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี	(2555)
10	มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	
11	มีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	กัญญาภักษณ์
12	การให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา	พระระนะพันธ์
13	การรับน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอๆ	(2556)
14	มีความสุขในการทำงานจากความเอื้ออาทรต่อกันของบุคลากรในองค์กร	

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 14 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจได้ทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การมีผู้ร่วมงานและมีมิตรสหายคอยช่วยเหลือ
- 2) การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กร
- 3) ให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรี
- 4) หลีกเลี่ยงความบาดหมางในองค์กร

- 5) ความเอื้ออาทรต่อกันในการปฏิบัติงาน
- 6) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม
- 7) ความสัมพันธ์การทำงานเหมือนพี่น้อง
- 8) การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรดี

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

3. ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา มีผู้วิจัยจำนวน 4 ท่านได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.104) กล่าวว่า องค์กรมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีอยู่ในระดับมาก และบุคลากรพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งทั้งองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา อยู่ในระดับมาก และพบตัวชี้วัดดังนี้ การมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรและมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมให้บุคลากรรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันองค์กรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละ

และช่วยเหลือกันทุกครั้งที่ต้องการหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหามีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) กล่าวว่าคือ มีความรักสมัครใจ เอื้อเฟื้อชมที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมดีและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งพบตัวชี้วัดดังนี้การมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือเสมอ การมีความสุขในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ ความมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอาศัยมีความปลอดภัยการคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้ การมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.49) กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมดีและพบตัวชี้วัดประกอบด้วยการจัดการเพื่อสังคม เช่นทำความสะอาดสถานที่สาธารณะวัด ชุมชนส่วนรวมต่างๆ รวมถึงกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ การมอบสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) การอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมกล่าวว่า ความสุขทางด้านสังคมจะต้องประกอบไปด้วยการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นการปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของ การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 2.3 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	เพื่อนหรือญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือท่านเสมอในยามที่ท่านต้องการ	สมคิด ปิ่นทอง (2556)
2	มีความสุขในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่	
3	มั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน	
4	หลาย ๆ คิดจะหนีไปจากชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้	
5	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม	
6	การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ	รุ่งนภา ชุณหวรชัย
7	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	(2556)

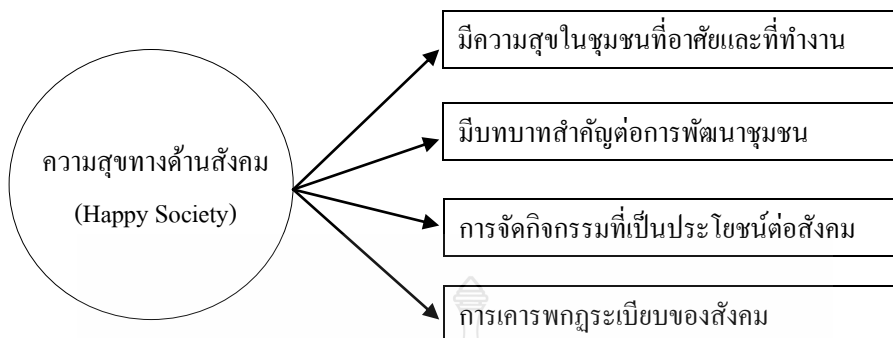
ตารางที่ 2.3 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
8	โดยรวมแล้วท่านร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่น การปลูกป่า / การบริจาคสิ่งของ	ไพรัช จันทร์สุวรรณโน (2555)
9	โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมี	
10	โดยรวมแล้วท่านเคารพกฎระเบียบ / ข้อบังคับของสังคมอย่างไร	กัญญาภักษณ์
11	องค์กรของท่านมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรและมหาวิทยาลัย	พระระนะพันธ์ (2556)
12	องค์กรของท่านมีส่วนทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน	
13	บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	
14	บุคลากรทุกคนพร้อมที่จะเสียสละและช่วยเหลือกันทุกครั้งที่ต้องการหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	
15	องค์กรของท่านทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี	

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 15 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคมได้ทั้งสิ้น 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) มีความสุขในชุมชนที่อาศัยและที่ทำงาน
- 2) บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน
- 3) การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 4) การเคารพกฎระเบียบสังคม

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านสังคม(Happy Society)

4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือการรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสมจากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลายมีผู้ศึกษาจำนวน 3 ท่านได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น. 100) จากงานวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นให้นักศึกษา ไม่กดดันเกินไปอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ องค์กรมีช่องทางในการลดความเครียดจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรมีส่วนทำให้นักศึกษาเห็นว่าองค์กรส่งเสริมการผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งพบตัวชี้วัดคือองค์กรมีช่องทางในการลดความเครียดจากการทำงาน องค์กรส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมผ่อนคลาย มีระบบการทำงานส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมผ่อนคลาย มีระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นไม่กดดันจนเกินไปบุคลากรในองค์กรมีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) กล่าวว่า การทำกิจกรรมการผ่อนคลาย โดยให้พนักงานใช้เวลาว่างในการพักผ่อนเพียงพอ ในบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อม มีฟิตเนส มีสนามพักผ่อน และสนามอยู่ใกล้ห้างสรรพสินค้าซึ่งพบตัวชี้วัดคือ การรู้จักจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุลใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้มีความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นในเรื่องที่เครียด

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) งานวิจัยพบว่า การรู้จักพักผ่อน ผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพบตัวชี้วัดประกอบด้วย การผ่อนคลายการ

พักผ่อนหย่อนใจ ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นมีการทำกิจกรรมยามว่างเมื่อเกิดความเครียด
จากการทำงาน เรื่องครอบครัวและเรื่องอื่นและได้รับการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ

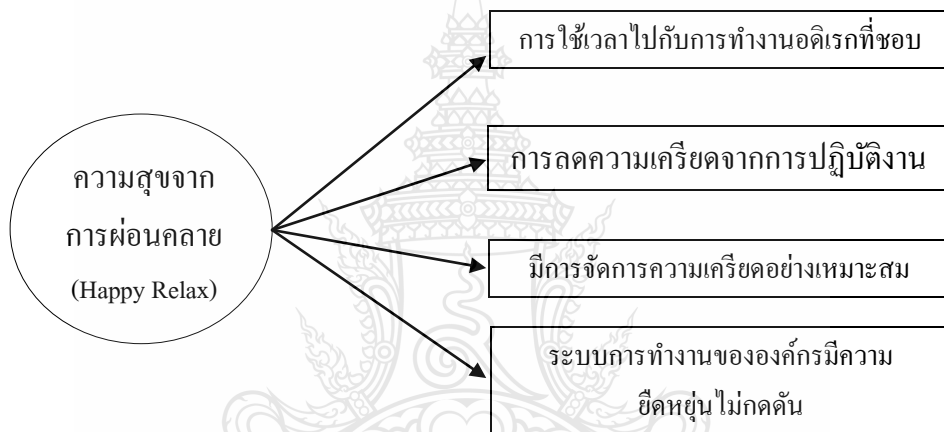
ตารางที่ 2.4 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลาย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	ท่านรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล	สมคิด ปิ่นทอง (2556)
2	ท่านใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ	
3	ท่านมักใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ เมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานสิ่งที่ท่านทำก็คือการหยุดพัก	
4	สมอง เพื่อให้ตนมีความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นใน เรื่องที่เครียด	
5	การพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ได้ทำให้ความสำเร็จของงานลดลงแต่ทำให้มี ความสุขในการทำงานมากขึ้น	ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555)
6	โดยรวมแล้วท่านทำกิจกรรมยามว่าง (อ่านหนังสือ/ดูหนัง/ฟังเพลง/ช้อปปิ้ง/ เล่นเกมส์/ปลูกต้นไม้)	
7	โดยรวมท่านมีความเครียด(เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่อง อื่นๆ) บ้างหรือไม่	
8	โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	
9	โดยรวมแล้วท่านมีความรู้สึกที่ได้รับการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ หรือไม่เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ในวันต่อ ๆ ไป	กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556)
10	องค์กรของท่านมีช่องทางในการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน	
11	องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมผ่อนคลาย	
12	ระบบการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมผ่อนคลาย	
13	ระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่น ไม่กดดันจนเกินไป	
14	บุคลากรในองค์กรของท่านมีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม	

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 14 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลายได้ทั้งสิ้น 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การใช้เวลาไปกับการทำงานอดิเรกที่ชอบ
- 2) การลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน
- 3) มีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม
- 4) ระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นไม่กดดัน

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

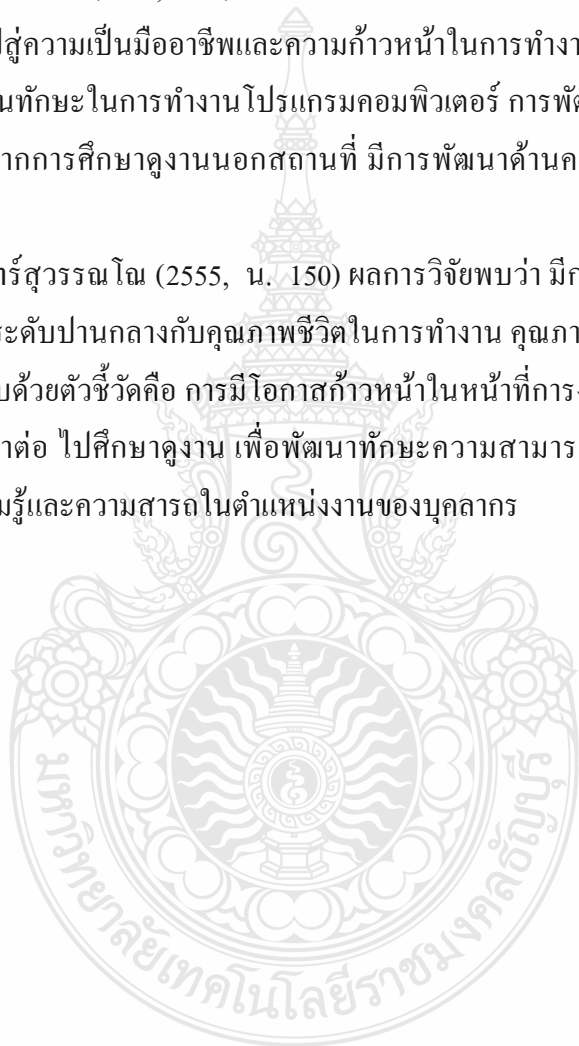
จากการศึกษาตัวชี้วัดมีผู้วิจัยศึกษาจำนวน 4 ท่าน ได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.101) กล่าวว่า องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการพัฒนาตนเอง และองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่ในระดับมาก พบตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการปลูกฝังให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้และรักการอ่าน มีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน และสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) กล่าวว่า มีการให้ทุนในตำแหน่งที่ขาดแคลน และสาขาที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และส่งบุคลากรไปศึกษาพัฒนาด้านภาษา การอบรมเพื่อเลื่อนระดับ รวมถึงการส่งบุคลากรไปอบรมต่างประเทศ และพบองค์ประกอบตัวชี้วัด คือการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการอบรมหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) ผลการวิจัยกล่าวว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน และพบตัวชี้วัดประกอบไปด้วยมีการพัฒนาด้านทักษะในการทำงาน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการพัฒนาด้านความรู้และการพัฒนาความเข้าใจในงาน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น. 150) ผลการวิจัยพบว่า มีการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การหาความรู้จะต้องประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการอบรม ได้รับการศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร และความเหมาะสมระหว่างความรู้และความสารถในตำแหน่งงานของบุคลากร



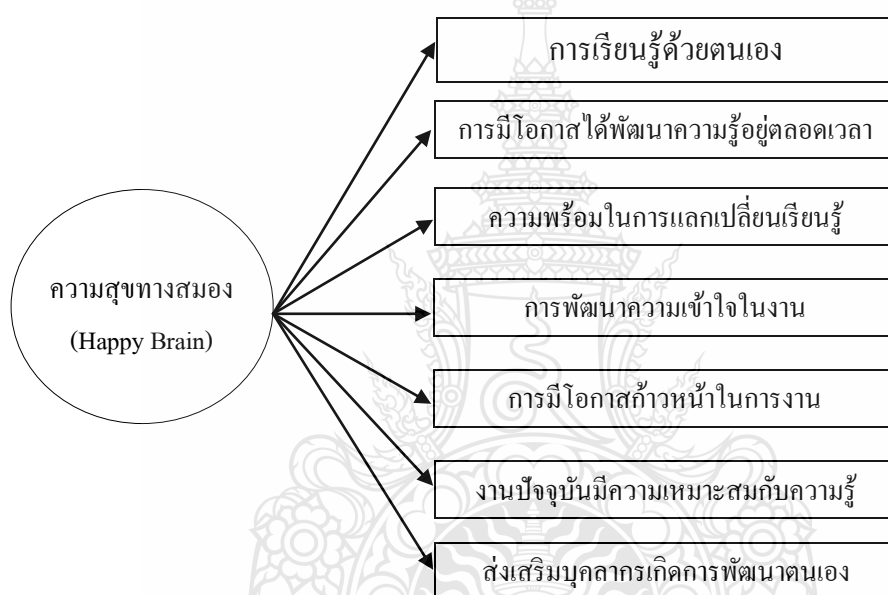
ตารางที่ 2.5 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางสมอง

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	มีการเรียนรู้ของตนไม่มีที่สิ้นสุด	สมคิด ปิ่นทอง
2	การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นมืออาชีพในงานที่ตนทำ	(2556)
3	มีความสนใจในการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม	
4	ความมั่นคงในอาชีพแม้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะต้องลงทุนด้วยตนเอง ท่านก็พร้อมที่จะไปแสวงหาความรู้	
5	ความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	
6	การพัฒนาด้านทักษะ ในการทำงานการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาการสื่อสารทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะจาการศึกษาดูงาน นอกสถานที่	รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556)
7	การพัฒนาด้านความรู้	
8	การพัฒนาความเข้าใจในงาน	
9	การมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	ไพรัช
10	การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	จันทร์สุวรรณโณ
11	การมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง	(2555)
12	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	
13	การปลูกฝังให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้และรักการอ่าน	กัญญาภักษณ์
14	มีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง	พระระนะพันธ์
15	การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง	(2556)
16	การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน	
17	การสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 17 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางสมองได้ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3) ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การพัฒนาความเข้าใจในงาน
- 5) การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) งานปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้
- 7) ส่งเสริมบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางสมอง (Happy Brain)

6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริ โอตตัมปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตัมปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มีผู้ศึกษา 4 ท่านได้แก่

กัญยาภิรักษ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.102) กล่าวว่า องค์การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริหารกับบุคคลทุกคน อยู่ในระดับมาก รองลงมา

องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับการให้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมากมีตัวชี้วัดประกอบด้วยมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคลากรทุกคน การใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) กล่าวว่า มีนโยบายชัดเจน การดำเนินงานชมรมพุทธศาสนามีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางศาสนาอบรม ปฏิบัติอบรมทางจิตแก่บุคลากร ซึ่งเป็นการปฏิบัติศาสนกิจในฐานะ ศาสนิกชนที่ได้อยู่เสมอ การมีความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม การใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในชีวิต ความสามารถลดความเครียดและหาความสงบด้วยการภาวนาและทำสมาธิ มีความก้าวหน้าในอาชีพ

รุ่งนภา ชุมหรรษ์ (2556, น.49) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้องการให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาาร่วมกัน เช่น ทำบุญตักบาตร ทำโรงงาน ร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา วันพระ ทำบุญประจำปีขององค์กร การร่วมกันบริจาคทานและสิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาส มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีกิจกรรมทางศาสนาาร่วมกัน เช่น ทำบุญตักบาตร ทำโรงงานาร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนาวันพระ วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชาทำบุญประจำปีขององค์กร ร่วมกันบริจาคทานและสิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาสและสิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาส

ไพรัช จันทร์สุวรรณ (2555, น.149) การวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ คุณภาพชีวิตใน การมีคุณธรรม จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัดมีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม /ศาสนา/การให้ทานอย่างไร้ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเช่น โครงการจิตอาสาการมีความรู้สึกรักว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสามารถใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

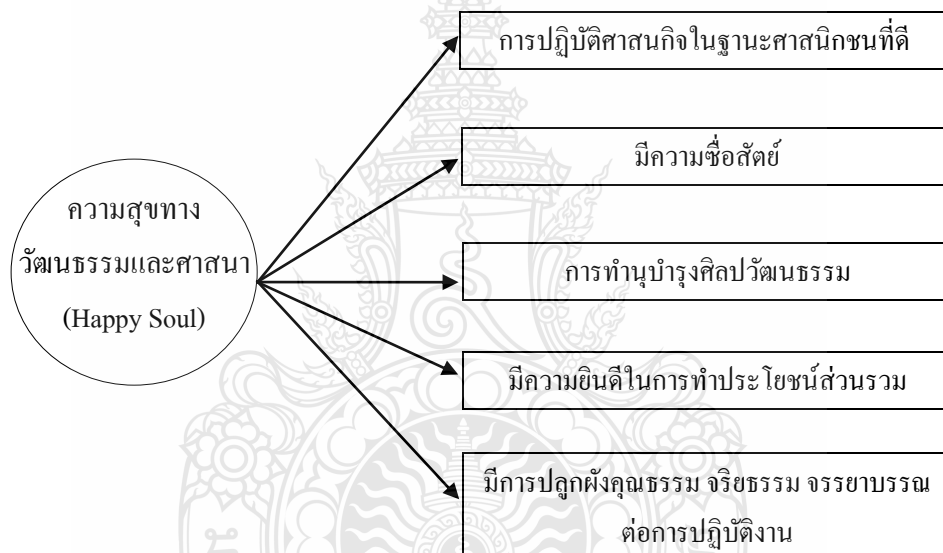
ตารางที่ 2.6 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบด้านความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	การปฏิบัติศาสนกิจในฐานะ ศาสนิกชนที่ดีอยู่เสมอ	สมคิด ปิ่นทอง
2	การมีความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม	(2556)
3	การใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในชีวิต	
4	ความสามารถลดความเครียดและหาความสงบด้วยการภาวนาและทำสมาธิ	
5	มีความก้าวหน้าในอาชีพของท่านส่วนหนึ่งมาจากการทำตามหลักศาสนา	
6	การมีกิจกรรมทางศาสนาด้วยกัน เช่น ทำบุญตักบาตร วันพระ วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชาทำบุญประจำปีขององค์กร ร่วมกันบริจาคทานและสิ่งของแก่ผู้ด้อยโอกาส	รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556)
7	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม /ศาสนา/การให้ทานอย่างไร	
8	มีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเช่นโครงการจิตอาสา	ไพรัช จันทร์สุวรรณโน (2555)
9	การมีความรู้สึกรักว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข	กัญญาภักษณ์
10	สามารถใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	พระระนะพันธ์ (2556)
11	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคลากรทุกคน	
12	การใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ในการทำงาน	
13	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	
14	การให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต	
15	ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม	

จากตารางที่ 2.6 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 15 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบด้านความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนาได้ทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี
- 2) ความซื่อสัตย์
- 3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 4) มีความยินดีในการทำประโยชน์ส่วนรวม
- 5) มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)

7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) คือรู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) มีผู้ศึกษา 4 ท่าน ได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.103) กล่าวว่า องค์กรมีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการเมื่อจำเป็น อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีตัวชี้วัดจะต้องมีการส่งเสริมวินัยในการใช้จ่ายให้กับบุคลากร สามารถสร้างความมั่นใจในชีวิตของบุคลากรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการเมื่อจำเป็นและบุคลากรใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) กล่าวว่า บุคลากรอาจได้รับเงินเดือนน้อยกว่าระบบงานเอกชน ส่วนใหญ่มีความพอใจในการปลอดหนี้มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ไม่ต้องมีการกู้เงิน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี การยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.49) กล่าวว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินต้องทำตัวเองไม่มีหนี้สิน ต้องการกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านความพอเพียงรู้จักการปลอดหนี้รู้จักใช้จ่าย

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) กล่าวว่า การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานการปลอดหนี้ จะต้องประกอบไปด้วยการผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน



ตารางที่ 2.7 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางการเงิน

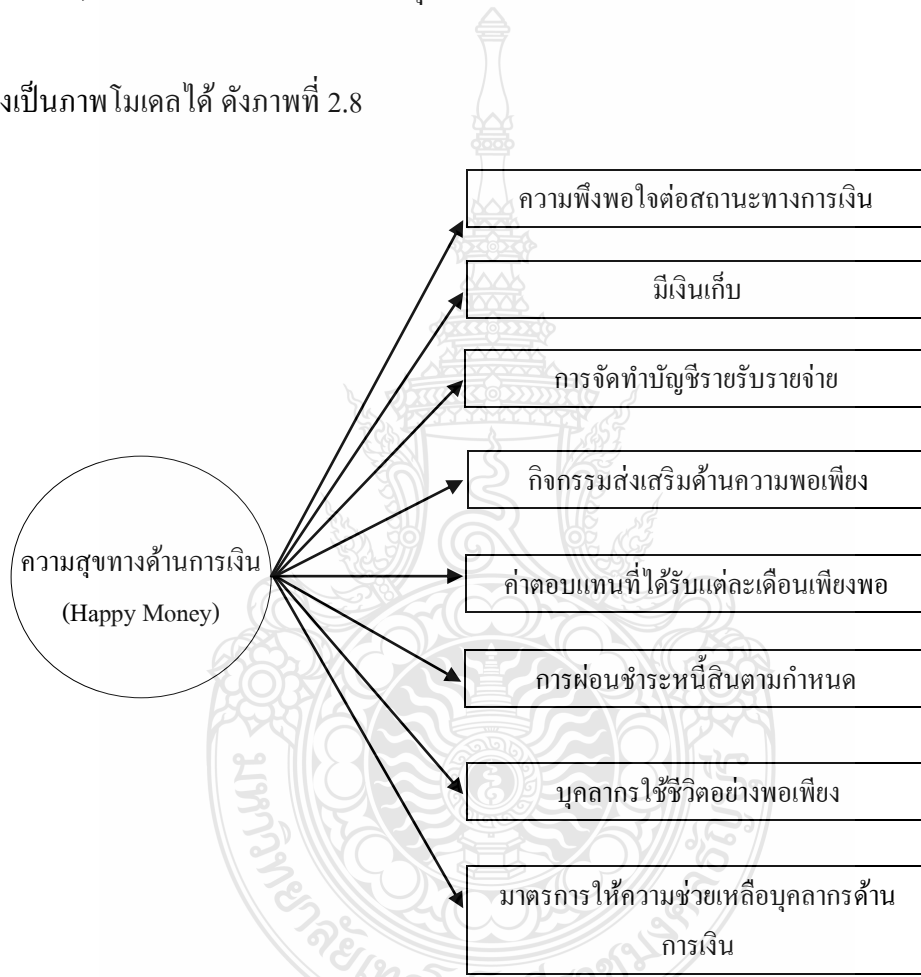
ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	การมีความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	สมคิด ปั่นทอง
2	ท่านมีเงินเหลือเก็บเสมอ ๆ ทุกเดือน	(2556)
3	ความไม่จำเป็นที่จะต้องกู้หนี้ยืมสิน	
4	ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการการเงินได้เป็นอย่างดี	
5	การยึดหลักความพอเพียงของชีวิต โดยใช้ชีวิตให้สมกับฐานะและไม่สร้างหนี้สิน กับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย	
6	การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านความพอเพียงรู้จักใช้จ่าย เช่น มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การออมเงิน	รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556)
7	มีการผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	
8	การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาวะมากน้อยเพียงใด	ไพรัช
9	มีการผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	จันทร์สุวรรณ โณ
10	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	(2555)
11	ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอ	
12	เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	
13	มีการส่งเสริมวินัยในการใช้จ่ายให้กับบุคลากร	กัญญาภักษณ์
14	สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิต	พระระนะพันธ์
15	การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	(2556)
16	มีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการเมื่อจำเป็น	
17	ปัจจุบันบุคลากรใช้ชีวิตอย่างพอเพียง	

จากตารางที่ 2.7 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 17 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขทางการเงิน ได้ทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจต่อสถานะการเงิน
- 2) มีเงินเก็บ

- 3) การจัดทพบัญชีรายรับรายจ่าย
- 4) กิจกรรมส่งเสริมด้านความพอเพียง
- 5) ค่าตอบแทนที่ได้รับแต่ละเดือนเพียงพอ
- 6) การผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด
- 7) บุคลากรใช้ชีวิตอย่างพอเพียง
- 8) มาตรการให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการเงิน

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางการเงิน (Happy Money)

8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) เป็นการให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบมีผู้วิจัยจำนวน 4 ท่าน ได้แก่

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.104) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการทำงานขององค์การไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ครอบครัวของบุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีตัวชี้วัดประกอบด้วยมีความสุขกับครอบครัว การให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ในสถาบันครอบครัวของบุคลากรองค์กรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรเข้าร่วม การปลูกฝังให้บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อมๆ กันระบบการทำงานขององค์การไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวครอบครัวของบุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคงมาจากการที่คนในองค์กรอยู่สภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีตัวชี้วัดที่พบคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงานภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะจัดระเบียบได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานคนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิปัญญาในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกัน

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.49) ผลวิจัยพบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่บุคลากรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน การมีครอบครัวที่ดีมีตัวชี้วัดประกอบด้วยการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานภายในองค์กรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) กล่าวว่า การรักและให้เวลากับครอบครัวมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานการมีครอบครัวที่ดีมีตัวชี้วัดคือ การมีเวลาอยู่ด้วยกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการประเมินความพึงพอใจต่อสถานภาพครอบครัว

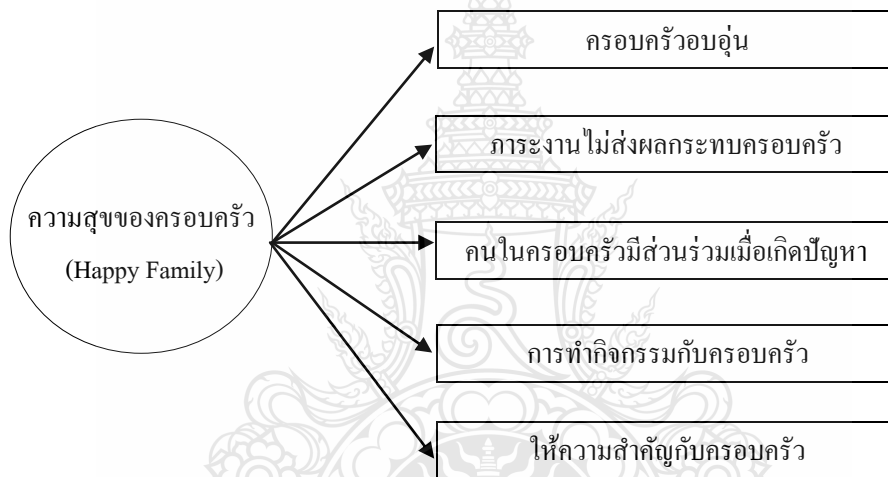
ตารางที่ 2.8 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขของครอบครัว

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ชื่อผู้ศึกษา
1	มีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน	สมคิด ปิ่นทอง
2	ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะจัดระเบียบได้	(2556)
3	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานคนในครอบครัวจะมีส่วนร่วมรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา	
4	สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงาน	
5	ในยามที่ครอบครัวของท่านมีปัญหาทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกัน	
6	การจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานภายในองค์กรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน เช่น โดยให้พนักงานสามารถนำครอบครัวมาร่วมกิจได้ เช่น กิจกรรม ทำบุญ ทำโรงทาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ เวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556)
7	ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย/ไปทำบุญ/ไปซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	ไพรัช จันทร์สุวรรณ โฉ
8	มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานภาพครอบครัวโดยเฉลี่ย	(2555)
9	โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัว	
10	องค์กรให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ในสถาบันครอบครัวของบุคลากร	กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์
11	องค์กรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรเข้าร่วม	(2556)
12	องค์กรของท่านปลูกฝังให้บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อม ๆ กัน	
13	ระบบการทำงานขององค์กรไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว	
15	ครอบครัวของบุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร	

จากตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดทั้งสิ้น 15 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบความสุขของครอบครัวได้ทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ครอบครัวอบอุ่น
- 2) ภาระงานไม่กระทบกับครอบครัว
- 3) คนในครอบครัวมีส่วนร่วมเมื่อเกิดปัญหา
- 4) การทำกิจกรรมกับครอบครัว
- 5) ให้ความสำคัญกับครอบครัว

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขของครอบครัว (Happy Family)

2.2.3.2 เครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (MapHR Model)

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2556, น.37) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสุขภาวะในองค์กรที่ผ่านมาพบว่า สมดุลแห่งความสุขในองค์กรสะท้อนได้ด้วยดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร โดยอาศัยหลักความเชื่อมโยง “สุขภาวะ 5 มิติ” เรียกว่า MapHR Model ประกอบด้วย

- 1) สุขด้วยการจัดการ (M:Management) ระบบและการบริหารจัดการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนที่เหมาะสม โบนัสคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับ

ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้พร้อมกับได้พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

2) สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมหรือมีความปลอดภัย พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมหรือมีความไม่ปลอดภัยก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลงทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียดมีความขัดแย้ง มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการประกอบอาชีพหรือเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคร้ายต่างๆ ง่ายขึ้น

3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร ก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มาก-น้อย ตามวิธีการออกแบบและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง เช่น การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายขององค์กรสร้างสุข สร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร เรียนรู้เรื่องการสร้างสุข สนับสนุนทรัพยากรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

4) สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพกายและสุขภาพใจนั้นเชื่อมโยงกันเป็นสิ่งเดียวและเป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดีคือมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่บาดเจ็บหรือป่วยมีสุขภาพใจดีคือ จิตใจมีความสุข รู้สึกเบิกบานอิ่มเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิตจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพกายและใจจึงเป็นสิ่งที่จำ เป็นสำหรับทุกคน หากเรามีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงมีเวลาการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้เรามีความสุขสมบูรณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรเช่น การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและลดโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นการลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลง ทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้นเพราะรู้ว่าจะเลือกคนลักษณะอย่างไรเข้ามาทำ

งานลดอัตราการลาออกจากงานลดระดับของความเครียดของคนทำงานรวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นเนื่องจากพนักงานมีสุขภาพดีเป็นที่ยอมรับในสังคมลูกค้ามีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและการบริการที่เกิดขึ้นจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข

กล่าวได้ว่าดัชนีสุขภาพองค์กรทั้ง 5 มิติช่วยสะท้อนสภาพและปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนในองค์กร ซึ่งการตรวจสอบความสุขขององค์กรผู้บริหารจะทำให้ทราบสุขภาพเกี่ยวกับองค์กรได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารองค์กรรับรู้สภาพปัจจัยความสมดุลของสถานะที่เกื้อกูลต่อสุขและปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ในองค์กร
- 2) เป็นเครื่องมือสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่างพนักงาน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหาร
- 3) ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้จุดอ่อน-จุดแข็ง การพัฒนาและการสร้างองค์กร

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 214) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก ในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึง โครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าปัจจัย (Factor) โดยปัจจัยที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยรายละเอียดหรือว่าผันแปรของตัวแปรเดิมหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าเป็นนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นปัจจัยเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละปัจจัยกัน จะมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

2.3.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 215) เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีผู้ศึกษาที่ไม่มีความรู้ หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่น ถ้าสนใจจะวัดศักยภาพขององค์กรหนึ่งและถ้าไม่มีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรมาก่อนว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมาก หรือตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่ทราบมาก่อนว่าจากตัวแปรที่วัดด้านต่างๆ ของ

องค์กรนั้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมากควรจะลดให้เหลือก็ปัจจัย ตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน หรือปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันเป็นต้น ในกรณีนี้ผู้ศึกษาควร ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร

2) การวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดได้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมาก และควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน และควรอยู่ต่างปัจจัยกันน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไร และจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

2.3.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.216) จากประเภทของการวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งมี 2 ประเภท จึงทำให้วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยแบ่งเป็น 3 วัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

- 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีความร่วมกันหรือสัมพันธ์กันมาก หรือตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 2) เพื่อลดจำนวนตัวแปรด้วยการสร้างปัจจัยขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของตัวแปรหลาย ๆ ตัว ด้วยการศึกษารูปร่างความสัมพันธ์ของตัวแปรจากวัตถุประสงค์ในข้อ 1
- 3) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้หรือไม่

2.3.4 กระบวนและขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอนคือ (รสริน ศรีริกานนท์, 2555, น.1)

- 1) เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อมาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์
- 2) การสกัดองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบคือการค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีวิธีการให้เลือกใช้ดังนี้

(2.1) Maximum Likelihood Method (หรือ Canonical Factoring)

(2.2) Least-Squares Method (หรือ Principal Axis Factoring)

(2.3) Alpha Factoring - Image Factoring

(2.4) Principal Components Analysis

3) เลือกวิธีการหมุนแกน การหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Loading สูงมากเนื่องจากตัวแปรบางตัวสามารถ เป็นสมาชิกขององค์ประกอบได้มากกว่า 1 องค์ประกอบจึงยากในการแปลความหมายของข้อมูลวิธีเดียวที่จะแปลผลได้คือต้องหมุนแกนเพื่อให้ตัวแปรบางตัวที่เดิมเป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบ กลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัด ซึ่งมีอยู่ 2 วิธีคือ

(3.1) Orthogonal ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน การหมุนแกนด้วยวิธีนี้มีวิธีการ หมุนแกน 3 แบบคือ -Varimax Equamax - Quartimax

(3.2) Oblique ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการหมุนแกนมี 2 แบบคือ - Oblimin - Direc quartimin คอมพิวเตอร์ส่วนมากจะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax ทั้งที่ความเป็นจริงยังมีเทคนิควิธีการหมุนแกนแบบอื่นๆ ให้เลือกใช้

4) เลือกค่า loading เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรจะอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า Loading ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใด ก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่า Loading ควรจะ มีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป

5) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้เมื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งแล้วต่อมาคือการตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบซึ่งมีกฎในการตั้งชื่อดังนี้

(5.1) ตั้งชื่อสั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1-2 คำ

(5.2) มีความหมายสอดคล้องกับ โครงสร้างขององค์ประกอบ

กล่าวคือผู้วิจัยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง แต่ควรจะต้องสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้

2.3.5 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 217) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรจากตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปรต่าง ๆ จะทำให้สามารถหาค่าของปัจจัยแต่ละหน่วย

ตัวอย่างได้และเรียกค่าของปัจจัยว่า คะแนนปัจจัย (Factor score) ซึ่งมีผลให้สามารถนำปัจจัยที่สร้าง ขึ้นไปวิเคราะห์เทคนิคทางสถิติอื่น ๆ ต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก สถิติทดสอบ Z และ t เป็นต้น

2) จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่าตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวก็มีความสัมพันธ์กัน วิธีการแก้ปัญหาวิธีหนึ่งก็คือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ใน ปัจจัยเดียวกัน และถ้าสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันแล้วจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้าง ขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าวข้างต้น โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้สามารถแก้ปัญหของเงื่อนไขของเทคนิคดังกล่าวได้

3) ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากหรือมีความร่วมกันสูง ตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

4) การที่ทราบความหมายของปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เมื่อทำปัจจัยไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมากในทางปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถอธิบายความหมาย หรือเปรียบเทียบปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้

5) ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยัน โครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างใดที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

6) ทำให้ทราบน้ำหนักหรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในปัจจัยต่าง ๆ

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 เอกสารและงานวิจัยภายในประเทศ

ศศิธร เหล่าเที่ยง (2557, น. 988) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และการศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า

1) กิจกรรมสร้างสุขใน องค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน กิจกรรม (Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart(น้ำใจงาม), Happy Relax

(ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (มีคุณธรรม), Happy Money (ใช้เงินเป็น), Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ Happy Society (สังคมดี)

2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3) ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพล ทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ

4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

วิภาดา แก้วนิมชัยศรี (2556, น. 501) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วยปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่ม การเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน

ซึ่งสอดคล้องกันกับ พรณรงค์ ว่องสุนทร ,เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554, น.5) การศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อศึกษาว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสุขอยู่ที่ระดับใด เพื่อเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ในการวิจัยพบว่าพนักงานมีจะความสุขและมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสุข คือสภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงานความคาดหวังในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทำนองเดียวกันกับ สพลกิตต์ สังข์ทิพย์และ สุชาดา บวรกิติวงศ์ (2554,น. 2563) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียงความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ในทิศทางเดียวกัน สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น. 147) ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เชียงสร้างสรรค์ พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชียงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภท อุตสาหกรรมเชียงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อ

สิ่งพิมพ์ การ กระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่น และซอฟต์แวร์ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วน ความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อม ในงานซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการ ได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ ยืดหยุ่น การ ได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การ ได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับ หัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข ในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความ มั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อ เปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัย และแนวคิดต่าง ๆ พบว่าสิ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษา คือ 1. ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) 2.ความสุขทางด้านจิตใจ(Happy Heart) 3.ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) 4. ความสุขจากการผ่อนคลาย(Happy Relax) 5. ความสุขทางสมอง (Happy Brain) 6. มีศีลธรรม (Happy Soul) 7. ความสุขทางด้านการเงิน(Happy Money) และ 8. ความสุขของครอบครัว (Happy Family)และยังรวมถึงระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะและคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์ประกอบที่ได้กล่าวมานี้ เป็นองค์ในการจัดการองค์ส่งผลและเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

2.4.2 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

Boehm, Lyubomirsky, Sonja (2008, pp.101-116) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานสามารถสร้างความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ และศึกษาวิธีการสร้างความพึงพอใจของคนทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานเปรียบเทียบกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถได้รับรายได้มากกว่าและจะมีสมรรถภาพในการทำงานที่ดีกว่า

Hosie (2009, pp.131- 160) ได้ศึกษาเกี่ยวเรื่อง การสร้างความสุขให้บุคลากรในองค์กร เพื่อเสนอแนวความคิดจากผลงานวิจัยมาเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล และความสามารถขององค์กรที่

เชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีความสุข บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุข จากการศึกษาพบว่า ความสุขทางอารมณ์ แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงาน

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานสามารถทำให้บุคลากรทำงานได้ประสบความสำเร็จ และนอกเหนือจากนี้แล้วบุคลากรได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้น พร้อมกับทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น และนอกเหนือจากนี้แล้ว การมีความสุขทางอารมณ์จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ อุดมศึกษาโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 ตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ได้สรุปจำนวนสถิติจำนวนครู/อาจารย์ (แบบจัดชั้นเรียน) จำแนกตามสังกัด ทั่วราชอาณาจักร ปีการศึกษา 2558 จำนวนบุคลากรครูของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เท่ากับ 399,799 คน และจำนวนอาจารย์ของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เท่ากับ 68,661 คน (ข้อมูลปี พ.ศ. 2558)

3.2 ตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Hair et al (2010 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย 2555) งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 45 ตัวบ่งชี้ จึงกำหนดตัวอย่างที่ 1,000 คน (กำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ (ตัวแปร) เป็น 10 ต่อ 1) ซึ่งจำแนกตัวอย่างดังนี้

- 1) บุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา 450 คน

ตัวอย่างจากอาจารย์และบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาภาคกลางจำนวน 10 แห่ง

- 2) บุคลากรทางการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 450 คน

ตัวอย่างครูและบุคลากรจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคกลางจำนวน 10 แห่ง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย ตำรา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (7 ข้อ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งความสุข (8 ด้าน รวม 45 ข้อ) รวมข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อคำถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวบุคคลของผู้ตอบ และแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการปฏิบัติงานสายการปฏิบัติงาน ระดับของตำแหน่งปฏิบัติงาน ระดับของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัด และอายุการปฏิบัติงาน

สำหรับตอนที่ 2 เป็นการสอบถามวัดความคิดเห็นตามแบบ (Scale Questions) ใช้ในการวัดระดับการปฏิบัติงาน และการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรทางการศึกษา ข้อความแต่ละข้อจะมีทางเลือกให้ตอบได้ 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะสร้างขึ้น โดยอาศัยทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเรียงให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมวิทยานิพนธ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรงตามเนื้อหาที่กำหนด จำนวน 5 คน

1) อาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วคำเกิง

อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- 3) อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 4) อาจารย์ ดร.พิศุทธิ์ เอกวารงกูร
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 5) ดร.เพลินดา กะลัมพากร
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดชัยมงคลาราม

เกณฑ์การพิจารณาเลือกคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้อง 0.50 ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) ผลการสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยมีค่า 0.60 จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12 HappyHeart 6, ข้อ 16 Happy Society 2, ข้อ 17 Happy Society 3, ข้อ 26 HappyBrain 2 และมีข้อคำถามที่เหลือจำนวน 39 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเที่ยง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) จะมีใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ห้อยละ เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยมีค่าความเที่ยงของเครื่องมือของข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เท่ากับ 0.935

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการแจกแบบสอบถามรายบุคคล สำหรับบุคลากรทางการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา อธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถามโดยแจกแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 25 เพื่อป้องกันการกลับคืนไม่ครบทำให้มีแบบทดสอบทั้งสิ้นจำนวน 1,200 ชุด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จำนวน 600 ชุด

และแบบสอบถามสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 600 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนหลังจากผ่านไป 2 เดือน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน 465 ชุด และระดับอุดมศึกษา 459 ชุด รวมทั้งสิ้น 924 ชุด ถือเป็นร้อยละ 77 และเมื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดพอดี คือ แบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน 450 ชุด และจากสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา 450 ชุด รวมจำนวนทั้งสิ้น 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75 จากแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด ซึ่งมีปริมาณเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 จำนวนความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปฏิบัติงานและอายุการปฏิบัติงาน

3.5.2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบโดยเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษาชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

3.5.3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นและการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

3.5.3.1 ข้อตกลงเบื้องต้น

- 1) ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์อยู่ในมาตรอันตรภาพเป็นอย่างน้อย
- 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับจำนวน กล่าวคือ ขนาดตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 20 เท่าของตัวแปร (สุวิมล ติรกันันท์, 2553, น.22) และในทิศทางเดียวกันการกำหนดขนาดของตัวแปรต้องมีขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 เท่าก็ถือว่าใช้ได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น.11)
- 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์เพื่อรวมกลุ่มตัวแปร
- 4) ร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- 5) ค่า communality (h^2) ไม่ควรน้อยกว่า 0.5

6) ปัจจัยร่วมหรือองค์ประกอบร่วมไม่มีความสัมพันธ์ นั่นคือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง F_1 และ F_2 ต้องต่ำหรือเป็นศูนย์ (0)

$$\text{Corre}(F_1, F_2) = 0$$

7) ค่าความแปรปรวนของเฉพาะ e และ e ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$$\text{Corre}(e_i, e_j) = 0$$

ในการวิเคราะห์เมื่อตัวแปรสังเกตได้ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบใด (F_j) จะทำให้ค่า e_j สูงในการวิเคราะห์จะไม่สามารถจัดเข้ากับองค์ประกอบใด (F_j) ได้ การวิเคราะห์จะต้องตัดตัวแปรนั้นออก ดังนั้นในการวิเคราะห์จึงไม่พิจารณาข้อนี้

3.5.3.2 การทดสอบการวิเคราะห์

การทดสอบความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ ตัวแปรที่จะรวมกลุ่มกันได้ค่าความสัมพันธ์ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .30 โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้โดยการตรวจสอบแบบสหสัมพันธ์บางส่วน (partial correlation) คือ การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเมื่อควบคุมตัวแปรที่เหลืออื่น ๆ กรณีวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่า ข้อมูลชุดที่นำมาวิเคราะห์นั้นเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่คือ ค่า KMO and Bartlett's test และ anti-image ซึ่งจะได้อ่านค่าสถิติทดสอบดังนี้

1) สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO หรือ MSA) ใช้พิจารณาข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมดว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มีค่าจาก 0 ถึง 1 ถ้าได้ค่าเป็น 1 แสดงว่าความเหมาะสมเท่ากับ 100% และส่วนค่าอื่นมีดังนี้

ค่า KMO หรือ MSA .80 ขึ้นไป เหมาะสมมากที่สุด

KMO หรือ MSA .70-.79 เหมาะสมมาก

KMO หรือ MSA .60-.69 เหมาะสมปานกลาง

KMO หรือ MSA .50-.59 เหมาะสมน้อย

KMO หรือ MSA น้อยกว่า .50 ไม่เหมาะสม

2) สถิติ Bartlett's test of sphericity ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ค่าความสัมพันธ์มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity ถ้าพบว่านัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3) การพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัว โดยจะพิจารณาค่า MSA จาก anti-image correlation ที่แสดงไว้ในแนวทแยงของตารางซึ่งค่า anti-image correlation ก็คือ ค่า communality (h^2) ซึ่งค่า MSA ในแนวทแยงนี้ไม่ควรต่ำกว่า 0.5 และหากมีค่าต่ำกว่า 0.5 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามในการวิจัยหากมีทฤษฎีสันับสนุนอย่างแน่นหนาแล้ว ถึงแม้ค่า MSA ของตัวแปรใดต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยอาจไม่ต้องตัดตัวแปรนั้นทิ้งไป ทั้งนี้เพราะจะทำให้เสียความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขสถานศึกษาของไทย

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวชี้วัดผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวชี้วัดในการวิจัย ดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| 1. Happy body1 | หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรง |
| 2. Happy body2 | หมายถึง การได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง |
| 3. Happy body3 | หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ |
| 4. Happy body4 | หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี |
| 5. Happy body5 | หมายถึง การดูแลสุขภาพ โดยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ |
| 6. Happy body6 | หมายถึง การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร |
| 7. Happy heart1 | หมายถึง บุคลากรปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร |
| 8. Happy heart2 | หมายถึง บุคลากรพร้อมจะช่วยเหลือกันทุกคนเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน |
| 9. Happy heart3 | หมายถึง บุคลากรปฏิบัติตนกับทุกคนอย่างมีน้ำใจไมตรีต่อกัน |
| 10. Happy heart4 | หมายถึง การไม่มีความบาดหมางกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน |
| 11. Happy heart5 | หมายถึง การให้ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน |

12. Happy heart6 หมายถึง การทำงานเป็นทีม
13. Happy heart7 หมายถึง การให้ความสำคัญกับตัวเองกับผู้ร่วมงาน ไม่ถือตัวในการทำงาน
14. Happy heart8 หมายถึง การมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
15. Happy society1 หมายถึง การเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษา
16. Happy society2 หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา
17. Happy society3 หมายถึง การมีความสุขกับการทำงานในสถานศึกษา
18. Happy society4 หมายถึง การมีความสุขกับชุมชนที่พักอาศัยในปัจจุบัน
19. Happy society5 หมายถึง สมาชิกในชุมชนที่พักอาศัยมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชน
20. Happy society6 หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
21. Happy relax 1 หมายถึง บุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างจากการทำงาน
22. Happy relax2 หมายถึง บุคลากรรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน
23. Happy relax3 หมายถึง การมีระบบการทำงานที่ดีตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน
24. Happy relax4 หมายถึง การมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่มีความกดดัน
25. Happy brain1 หมายถึง การรู้วิธีในการพัฒนางานของตนเอง
26. Happy brain2 หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการทำงาน
27. Happy brain3 หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
28. Happy brain4 หมายถึง การพัฒนาตนเองจนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
29. Happy brain5 หมายถึง การหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ
30. Happy brain6 หมายถึง การมีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน
31. Happy soul1 หมายถึง การมีความรับผิดชอบงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

32. Happy soul2 หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในฐานะ
 ศาสนิกชนที่ดี
33. Happy soul3 หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา
34. Happy soul4 หมายถึง การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์
 ต่อสังคม
35. Happy soul5 หมายถึง การส่งเสริมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
36. Happy money1 หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
37. Happy money2 หมายถึง การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง
38. Happy money3 หมายถึง การไม่มีภาระหนี้สินหรือการชำระหนี้สินได้ตรงตามเวลา
39. Happy money4 หมายถึง การมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อจำเป็น
40. Happy money5 หมายถึง การมีเงินออมจากการจัดสรรจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ
41. Happy family 1 หมายถึง การมีครอบครัวที่มีความอบอุ่น
42. Happy family2 หมายถึง การได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว
43. Happy family3 หมายถึง การที่ครอบครัวจะเป็นที่ปรึกษาที่ดีหาบุคลากร
 มีปัญหาจากการทำงาน
44. Happy family4 หมายถึง มีการทำงานที่เหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัว
45. Happy family5 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมที่ท่านและครอบครัวสามารถร่วมด้วยได้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 900 ชุด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถาม
 ที่ได้รับคืนจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 450 ชุด และอุดมศึกษา 450 ชุด รวมทั้งสิ้น 900 ชุด จากนั้น
 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน

n = 900

สถานภาพ	สพฐ.	สกอ.	ร้อยละ
เพศ			
ชาย	151	150	33.40
หญิง	299	300	66.60
รวม	450	450	100
อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	10	8	2.00
25 – 29 ปี	78	103	20.10
30 – 34 ปี	88	100	20.90
35 – 39 ปี	71	109	20.00
40 – 44 ปี	48	69	13.00
45 – 49 ปี	52	19	7.90
50 – 54 ปี	44	20	7.10
55 – 59 ปี	53	14	7.40
60 ปี ขึ้นไป	6	8	1.60
รวม	450	450	100
สถานภาพ			
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	262	147	45.40
ปริญญาโท	182	219	44.60
ปริญญาเอก	6	84	10.00
รวม	450	450	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน(ต่อ)

สถานภาพ	สพฐ.	สกอ.	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัว			
1 คน	41	27	7.60
2 คน	48	72	13.30
3 คน	117	118	26.10
4 คน	156	126	31.30
5 คน	50	71	13.40
6 คน	21	18	4.30
7 คน	15	6	2.30
8 คน	1	8	1.00
9 คน	0	2	0.20
10 คน	0	2	0.20
11 คน	1	0	0.10
รวม	450	450	100
สถานภาพ	สพฐ.	สกอ.	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
10,000 – 20,000	180	66	27.30
20,001 – 30,000	90	169	28.80
30,001 – 40,000	87	129	24.00
40,001 – 50,000	54	66	13.30
50,001 – 60,000	24	15	4.30
60,000 บาทขึ้นไป	15	5	2.20
รวม	450	450	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน(ต่อ)

สถานภาพ	สพฐ.	สกอ.	ร้อยละ
ตำแหน่งการปฏิบัติงาน			
อาจารย์	0	236	26.20
นักวิชาการศึกษา	0	214	23.80
ครูผู้สอน	444	0	49.30
ผู้บริหารสถานศึกษา	6	0	0.70
รวม	450	450	100
อายุการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 1 ปี	7	47	6.00
1-5 ปี	162	185	38.60
6 – 10 ปี	114	96	23.30
11 – 15 ปี	51	62	12.60
16 – 20 ปี	22	26	5.30
20 ปี ขึ้นไป	94	34	14.20
รวม	450	450	100

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของประเทศไทย มีทั้งหมดก็องค์ประกอบ อะไรบ้าง และใช้เหตุผลอธิบายความหมายขององค์ประกอบแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	df	Sig
0.939	2.462	990	0.000

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน(KMO) มีค่าเท่ากับ 0.939 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทยได้ และจากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์(Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 2.462 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์ จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทยต่อไป

ตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละ ของความแปรปรวน	ค่าร้อยละ ความแปรปรวนสะสม
1	14.750	11.188	11.188
2	3.430	10.065	21.253
3	2.528	7.639	28.892
4	1.942	7.561	36.453
5	1.784	7.197	43.650
6	1.371	6.182	49.832
7	1.287	5.676	55.508
8	1.173	5.529	61.037
9	1.059	4.128	65.166

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การสกัดองค์ประกอบ ได้ทำงานสกัดองค์ประกอบวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ(Principal Component Analysis) ซึ่งผู้วิจัยทำการหมุนแกนองค์ประกอบและพบว่าได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอเกนระหว่าง 1.059-14.750และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 65.166

ตอนที่ 3 การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรที่มีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย
จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์
(Varimax Method)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happyheart3	.790	.123	.042	.104	.120	.090	.212	.104	.100
happyheart5	.787	.098	.012	.183	.121	.064	.246	.075	.073
happyheart2	.770	.169	.041	.145	.118	.076	.206	.128	.130
happyheart4	.745	.188	.096	.187	.055	.099	.041	.117	-.104
happyheart7	.740	.029	.002	.122	.108	.131	.194	.052	.191
happyheart1	.612	.415	.142	.081	.039	.176	.040	.051	-.031
happyheart8	.555	.462	.186	.135	.035	.232	-.032	.123	-.081
happyheart6	.310	.136	.134	.043	-.011	.064	-.051	.074	.041
happysociety5	.210	.713	.092	.015	.064	.136	.091	.062	.205
happyrelax4	.211	.641	.272	.268	.140	.174	-.014	.127	.066
happysociety6	.200	.623	.118	.198	.088	-.016	.207	.258	.235
happyrelax3	.200	.591	.296	.251	.112	.269	.064	.120	-.038
happysociety4	.280	.575	.007	.138	.138	-.015	.335	.070	.303

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ประเทศไทย จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์
(Varimax Method) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happysociety3	.303	.544	.114	.256	.096	.019	.377	.047	.006
happybody6	.169	.501	.232	.122	.010	.376	-.131	.194	-.052
happyfamily5	.014	.479	.346	.123	.414	.264	-.141	.046	-.155
happybrain2	.229	.464	.139	.413	.123	.083	.155	.383	.033
happymoney5	.078	.092	.803	.081	.136	.159	.065	.127	.121
happymoney4	.115	.198	.748	.029	.115	.094	-.038	.233	-.024
happymoney3	.161	.008	.727	.080	.192	-.129	.029	-.005	.256
happymoney2	.024	.250	.615	.055	.041	.333	-.015	-.100	.061
happymoney1	.080	.296	.563	.114	.213	.103	.091	.333	-.142
happybrain5	.227	.179	.136	.742	.152	.193	.158	.159	.129
happybrain4	.204	.244	.149	.729	.108	.126	.127	.144	.106
happybrain6	.250	.208	.086	.686	.151	.030	.154	.052	.213
happybrain1	.186	.246	.010	.586	.131	.236	.151	.123	.205
happysoul1	.290	-.089	.015	.445	.123	.096	.396	.363	.227
happyfamily2	.148	.052	.104	.138	.856	.040	.108	.076	.152

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ประเทศไทย จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์
(Varimax Method) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happyfamily3	.081	.089	.130	.095	.844	.054	.065	.174	.095
happyfamily1	.151	.076	.160	.098	.812	.029	.094	.119	.071
happyfamily4	.027	.255	.434	.198	.529	.156	.028	-.027	-.088
happybody1	.110	.068	-.012	.064	.095	.717	.101	.043	.182
happybody3	.060	.347	.175	.026	-.122	.634	-.208	-.128	.159
happybody5	.240	.058	.222	.252	.060	.623	.072	.076	.127
happybody2	.171	.174	.122	.053	.114	.510	.343	.150	-.170
happybody4	.367	.084	.120	.270	.171	.507	.069	.087	.095
happysociety1	.259	.126	.000	.181	.103	.064	.817	.096	.056
happysociety2	.265	.123	.021	.220	.094	.064	.809	.099	.032
happysoul2	.198	.311	.057	.211	.150	.110	.244	.639	.086
happysoul3	.209	.330	.087	.270	.164	.091	.241	.623	.089
happybrain3	.112	-.033	.096	.242	-.013	-.105	-.157	.609	-.055
happysoul5	.128	.328	.268	-.008	.367	.073	.203	.538	.026
happysoul4	.064	.080	.091	-.205	.150	.199	.126	.379	.149
happyrelax2	.117	.191	.112	.262	.158	.208	.056	.067	.733
happyrelax1	.133	.136	.147	.298	.100	.196	.029	.065	.731

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทยได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ แต่เพื่อ

พิจารณาความเหมาะสมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วที่เกินค่า .3 โดยสามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart3, Happyheart5, Happyheart2, Happyheart4, Happyheart7, Happyheart1, Happyheart8 และ Happyheart6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 14.750 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .310 - .790 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyheart ความสุขทางด้านจิตใจ จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

องค์ประกอบที่ 2 มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety5, Happyrelax4, Happysociety6, Happyrelax3, Happysociety4, Happysociety3, Happybody6, Happyfamily5 และ Happybrain2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 3.430 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .464 - .713 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happysociety ความสุขทางด้านสังคม และ Happyrelax จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)

องค์ประกอบที่ 3 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney5, Happymoney4, Happymoney3, Happymoney2 และ Happymoney1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.528 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .563 - .803 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happymoney ความสุขทางการเงิน จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางการเงิน (Happy Money)

องค์ประกอบที่ 4 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain5, Happybrain4, Happybrain6, Happybrain1 และ Happysoul1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.942 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .445 - .742 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybrain ความสุขทางสมองจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางสมอง (Happy Brain)

องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyfamily2, Happyfamily3, Happyfamily1 และ Happyfamily4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.784 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .529 - .856 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyfamily ความสุขของครอบครัว จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

องค์ประกอบที่ 6 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody1, Happybody3, Happybody5, Happybody และ Happybody4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.371 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507 - .717 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybody ความสุขทางด้านร่างกาย จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

องค์ประกอบที่ 7 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety1 และHappysociety2มีค่าไอเกินเท่ากับ 1.287มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .809 - .817 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle)

องค์ประกอบที่ 8 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happsoul2,Happsoul3, Happybrain3, Happsoul5 และHappsoul4 มีค่าไอเกินเท่ากับ 1.173 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .379 - .639 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของHappsoulมีศีลธรรมจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา(Happy Soul)

องค์ประกอบที่ 9 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax2 และHappyrelax1มีค่าไอเกินเท่ากับ 1.059 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .731 - .733 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของHappyrelax ความสุขจากการผ่อนคลาย จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

จากผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทยออกมาได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 2) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 4) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 5) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 7) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle)
- 8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย

จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาจะประกอบไปด้วยตัวชี้วัดอะไรบ้างนั้น ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบในภาพรวมของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทย เพื่อตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากนั้นผู้วิจัยศึกษาจากหลายแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามานั้นซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาเป็นอย่างดีแล้วนั้นพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สามารถกลั่นออกมาเป็นกรอบแนวคิด ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ 8 องค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

และเมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทยแล้วจึงพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทยนั้น พบองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบด้วยกัน โดยเรียงลำดับค่าไอเกนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart3, Happyheart5, Happyheart2, Happyheart4, Happyheart7, Happyheart1, Happyheart8 และ Happyheart6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 14.750 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .310 - .790

2) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety5, Happyrelax4, Happysociety6, Happyrelax3, Happysociety4, Happysociety3, Happybody6, Happyfamily5 และ Happybrain2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 3.430 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .464 - .713

3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney5, Happymoney4, Happymoney3, Happymoney2 และ Happymoney1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.528 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .563 - .803

4) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain5, Happybrain4, Happybrain6, Happybrain1 และ Happsoul1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.942 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .445 - .742 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybrain ความสุขทางสมองจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางสมอง (Happy Brain)

5) ความสุขของครอบครัว(HappyFamily) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่Happyfamily2, Happyfamily3, Happyfamily1 และHappyfamily4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.784 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .529 - .856

6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody1, Happybody3,Happybody5, Happybodyและ Happybody4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.371 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507 - .717

7) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety1 และHappysociety2 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.287 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .809 - .817

8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysoul2,Happysoul3, Happybrain3, Happysoul5และHappysoul4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.173 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .379 - .639

9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)มี 5ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax2 และ Happyrelax1 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.059 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .731 - .733

ทั้งนี้ จากผลการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทยดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากการศึกษากรอบแนวคิดของผู้วิจัย กับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทยตามตารางที่ 4.5 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย

องค์ประกอบที่	องค์ประกอบจากการศึกษาแนวคิด	ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
1	ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)	ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มีค่าไอเกน 14.750
2	ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)	ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) มีค่าไอเกน 3.430
3	ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)	ความสุขทางการเงิน (Happy Money) มีค่าไอเกน 2.528
4	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)	ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มีค่าไอเกน 1.942
5	ความสุขทางสมอง (Happy Brain)	ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีค่าไอเกน 1.784
6	ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)	ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) มีค่าไอเกน 1.371
7	ความสุขทางการเงิน (Happy Money)	การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) มีค่าไอเกน 1.287
8	ความสุขของครอบครัว (Happy Family)	ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มีค่าไอเกน 1.173
9	-	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) มีค่าไอเกน 1.059

จากตารางที่ 4.5 พบว่า จากการเปรียบเทียบองค์ประกอบระหว่างองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขจากการศึกษากรอบแนวคิดของผู้วิจัย กับองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทยนั้น พบองค์ประกอบใหม่จำนวน 1 องค์ประกอบคือ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) ซึ่งมีค่าไอเกน 1.287 ซึ่งแตกต่างไปจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้จำนวน 8 องค์ประกอบ

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

4.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ระดับขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมดกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง และใช้เหตุผลอธิบาย
ความหมายขององค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่
ได้มานั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความ
เหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์
(Bartlett's Test of Sphericity) ตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test
of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

Kaiser-Meyer-Olkin	Bartlett's Test of Sphericity		
	Measure of Sampling Adequacy	Approx. Chi-Square	Sig
0.921	1.217	990	0.000

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน(KMO) มีค่าเท่ากับ 0.921
ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไป
วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของการวิจัยได้ และ
จากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์(Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการ
ทดสอบมีค่าเท่ากับ 1.217ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของ
ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์ จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal
Component Analysis) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	13.934	12.499	12.499
2	4.106	10.425	22.924
3	2.864	10.113	33.036
4	1.915	7.116	40.152
5	1.603	6.161	46.314
6	1.452	5.733	52.047
7	1.355	5.451	57.498
8	1.186	5.411	62.909
9	1.028	2.522	65.431

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การสกัดองค์ประกอบ ได้ทำงานสกัดองค์ประกอบวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ(Principal Component Analysis) ซึ่งผู้วิจัยทำการหมุนแกนองค์ประกอบและพบว่า "ได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอเกนระหว่าง 1.028 -13.934 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 65.341

ตอนที่ 3 การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรมีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Method) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
 แวริแมกซ์ (Varimax Method)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happyheart5	.759	.169	-.074	.177	.195	.147	.095	.040	.005
happyheart3	.744	.129	.034	.124	.195	.082	.053	.080	.006
happyheart2	.743	.169	-.004	.175	.102	.161	.146	.095	-.025
happyheart4	.681	.300	.225	-.062	.105	.056	-.045	.032	.068
happyheart7	.664	.125	-.081	.160	.010	.064	.274	.119	.117
happyheart8	.580	.385	.295	-.001	-.088	.189	-.073	.291	-.045
happyheart1	.580	.285	.197	-.001	.008	.191	-.116	.217	.278
happysociety3	.509	.320	.111	.082	.244	.425	-.024	-.020	.036
happybody5	.494	.136	.306	-.046	.110	-.039	.066	.431	.117
happybody4	.481	.153	.224	.005	.213	-.112	.179	.383	.067
happybrain3	.188	.704	.038	.107	.172	.290	.052	.172	.174
happybrain5	.320	.649	.137	.130	.091	-.054	.350	.025	-.011
happybrain2	.202	.634	.015	.210	.140	.245	.188	.215	.211
happybrain4	.349	.614	.165	.095	.017	-.078	.323	.013	.028
happyrelax4	.212	.610	.382	.107	-.044	.229	.134	.133	-.032
happyrelax3	.248	.589	.354	.028	.086	.274	.019	.153	-.219
happysoul3	.210	.576	.117	.092	.480	.023	.195	.030	.107
happybrain6	.379	.457	.057	.089	-.068	.208	.390	-.086	.017
happymoney5	.077	.064	.860	.098	.072	-.031	.105	.033	.052
happymoney4	-.023	.162	.786	.055	.125	.052	-.009	.067	.049

ตารางที่ 4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
แวนิแมกซ์ (Varimax Method)(ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happymoney2	.020	.122	.738	.055	-.116	.049	.079	.271	.013
happymoney1	.038	.140	.623	.241	.201	.100	.102	-.018	.203
happymoney3	.154	.006	.616	.314	-.058	.179	.245	-.176	.054
happyfamily4	.104	.096	.571	.460	.030	.065	.116	.081	-.202
happyfamily5	.082	.175	.538	.380	-.114	.342	-.070	.228	-.163
happyfamily2	.163	.113	.148	.852	.091	.003	.124	-.011	.020
happyfamily1	.163	.127	.179	.843	.090	.033	.014	.012	.097
happyfamily3	.057	.093	.215	.831	.176	-.013	.128	.051	-.034
happysoul2	.232	.507	.075	.108	.616	.070	-.023	.085	-.028
happysociety1	.452	-.008	-.179	.092	.594	.202	.236	-.040	.013
happysoul1	.353	.380	.054	.072	.577	-.080	.260	-.012	.004
happysociety2	.451	.059	-.151	.082	.556	.199	.269	-.027	.016
happysoul5	.027	.143	.284	.456	.530	.196	-.136	.045	.148
happysoul4	.008	-.022	.142	.101	.308	.117	.025	.152	-.065
happysociety5	.123	.176	.149	-.017	.046	.759	.122	.201	.072
happysociety6	.177	.337	.092	.064	.219	.675	.136	.085	.021
happysociety4	.330	.214	.079	.044	.183	.613	.243	-.018	.009
happyrelax1	.118	.187	.190	.101	.098	.116	.722	.205	-.080
happyrelax2	.047	.261	.182	.081	.155	.150	.701	.140	.080
happybrain1	.245	.412	.102	.101	.186	.160	.499	.085	.132

ตารางที่ 4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
แวนิแมกซ์ (Varimax Method) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
happybody1	.140	.009	-.006	.083	.215	.054	.169	.708	-.045
happybody3	.091	.161	.327	-.105	-.264	.226	.099	.625	.059
happybody6	.123	.341	.236	.003	-.130	.294	-.105	.589	-.133
happybody2	.225	.054	-.170	.138	.269	-.039	.234	.499	.276
happyheart6	.144	.087	.109	.029	-.021	.054	.032	.015	.768

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ แต่เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ที่เกินค่า .3 โดยสามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart5, Happyheart3, Happyheart2, Happyheart4, Happyheart7, Happyheart8, Happyheart1, Happysociety3, Happybody5, Happybody4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 13.934 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .481 - .759 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyheart ความสุขทางด้านจิตใจจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

องค์ประกอบที่ 2 มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain3, Happybrain5, Happybrain2, Happybrain4, Happyrelax4, Happyrelax3, Happsoul3 และ Happybrain6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.106 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .457 - .704 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybrain ความสุขทางสมอง จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางสมอง (Happy Brain)

องค์ประกอบที่ 3 มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney5, Happymoney4, Happymoney2, Happymoney1, Happymoney3, Happyfamily4 และ Happyfamily5 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.864 มีพิสัย

ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .538 - .860 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happy money ความสุขทางการเงิน จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางการเงิน (Happy Money)

องค์ประกอบที่ 4 มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyfamily2, Happyfamily1 และ Happyfamily3 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.915 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .831 - .852 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyfamily ความสุขของครอบครัว จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

องค์ประกอบที่ 5 มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysoul2, Happsociety1, Happysoul1, Happsociety2, Happysoul5 และ Happysoul4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.603 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .308 - .616 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happysoul วัฒนธรรมและศาสนา จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)

องค์ประกอบที่ 6 มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happsociety5, Happsociety6, และ Happsociety4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.452 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .613 - .759 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happsociety ความสุขทางด้านสังคม จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)

องค์ประกอบที่ 7 มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax1, Happyrelax2 และ Happybrain1 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.355 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .499 - .722 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyrelax ความสุขจากการผ่อนคลาย จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

องค์ประกอบที่ 8 มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody1, Happybody3, Happybody6 และ Happybody2 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.186 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .499 - .708 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybody ความสุขทางด้านร่างกาย จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

องค์ประกอบที่ 9 มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart6 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.028 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่ .768 เมื่อพิจารณาแล้วตัวชี้วัดนี้มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจำนวน 1 ตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดนี้อธิบายถึงบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีการทำงานเป็นทีม จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

จากผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พบองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 2) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 4) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 5) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 6) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 7) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 8) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 9) การทำงานงานเป็นทีม (Happy Teamwork)



ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา มีทั้งหมดที่องค์ประกอบ อะไรบ้าง และใช้เหตุผลอธิบายความหมายขององค์ประกอบแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้น มีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของ ข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์(Bartlett's Test of Sphericity) ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา

Kaiser-Meyer-Olkin	Bartlett's Test of Sphericity			
	Measure of Sampling Adequacy	Approx. Chi-Square	df	Sig
0.909	1.449	990	0.000	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน(KMO) มีค่าเท่ากับ 0.909 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไป วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของการวิจัยได้ และจากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์(Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการ ทดสอบมีค่าเท่ากับ 1.449ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์ จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อไป

ตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	14.918	11.897	11.897
2	3.310	11.306	23.203
3	2.767	9.477	32.680
4	2.469	7.267	39.948
5	1.886	7.091	47.039
6	1.570	6.520	53.559
7	1.392	5.657	59.216
8	1.340	5.137	64.352
9	1.265	3.763	68.116
10	1.078	2.987	71.102

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การสกัดองค์ประกอบ ได้ทำงานสกัดองค์ประกอบวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) ซึ่งผู้วิจัยทำการหมุนแกนองค์ประกอบและพบว่า ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอเกนระหว่าง 1.078 -14.918 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.102

ตอนที่ 3 การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรมีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษาจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
แวนิแมกซ์ (Varimax Method)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
happyheart3	.825	.084	.194	.111	.099	.039	.089	.162	.045	-.028
happyheart5	.816	.068	.264	.011	.086	.040	.081	.180	-.013	.000
happyheart2	.796	.065	.253	.203	.063	.028	.125	.153	.046	-.040
happyheart7	.787	-.006	.149	.069	.117	.130	.061	.178	.103	.025
happyheart4	.782	.210	.131	.080	.089	.058	-.041	.018	-.131	.090
happyheart1	.604	.412	.027	.144	.027	.120	.076	.048	.119	-.073
happyheart6	.590	.533	-.061	.060	-.035	.146	.097	-.031	.196	.082
happyheart8	.557	.423	.001	.316	-.008	.175	.019	.006	.018	-.004
happyrelax4	.172	.749	.198	.165	.105	.138	.096	.055	.113	-.086
happyrelax3	.184	.699	.128	.132	.134	.299	.140	.111	-.040	-.038
happybody6	.155	.625	.049	.177	.030	.274	.228	.039	.047	.262
happysociety3	.201	.613	.216	.061	.064	-.025	.020	.449	.183	-.029
happymoney1	.064	.551	.126	.247	.148	.056	.393	.090	-.281	.183
happyfamily5	-.026	.536	.133	.148	.370	.243	.108	-.172	-.248	-.080
happybrain2	.202	.508	.481	.338	.061	-.049	.154	.142	-.035	.083
happysociety6	.206	.500	.324	.347	.092	-.042	.170	.175	.227	-.031
happysociety4	.293	.370	.190	.320	.160	-.015	-.040	.329	.369	-.242
happybrain5	.215	.137	.803	.142	.133	.222	.095	.098	.022	.027
happybrain4	.141	.185	.796	.229	.067	.139	.067	.081	.035	-.043
happybrain6	.207	.160	.784	.061	.188	.065	.098	.139	.142	.000

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษาจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
แวนิแมกซ์ (Varimax Method) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
happysoul1	.314	-.156	.598	.239	.134	.056	.079	.280	.114	.145
happybrain1	.175	.286	.571	.069	.104	.291	-.122	.158	.129	.095
happysoul4	.187	.080	.037	.695	.325	.195	.124	.126	-.109	.038
happysoul2	.163	.242	.333	.695	.131	.033	.047	.117	.040	.152
happysoul3	.192	.280	.335	.694	.155	.014	.054	.160	.005	.142
happysoul5	.139	.355	.170	.600	.264	.030	.234	.102	-.041	.127
happysociety5	.270	.432	.062	.471	.056	.177	.032	.019	.225	-.325
happyfamily2	.133	.071	.159	.104	.858	.067	.086	.135	.134	.015
happyfamily3	.090	.079	.138	.265	.832	.026	.063	.011	.019	-.002
happyfamily1	.105	.117	.078	.145	.798	.034	.150	.150	.106	.083
happyfamily4	.015	.396	.283	.023	.498	.082	.254	-.043	-.270	-.236
happybody3	.016	.246	-.041	.068	-.152	.731	-.009	-.105	.094	-.195
happybody5	.080	.099	.238	.083	.135	.728	.135	.117	.129	.148
happybody1	.163	.059	.232	.055	.095	.684	.052	-.004	-.026	-.144
happybody4	.283	.258	.206	-.084	.261	.517	.039	.150	.125	.255
happymoney3	.111	.059	.085	-.045	.138	-.033	.808	.013	.195	.038
happymoney5	.052	.168	.111	.252	.139	.252	.715	.127	.019	-.015
happymoney4	.143	.394	.026	.106	.130	.047	.701	-.050	-.114	.153
happysociety1	.255	.109	.218	.154	.120	.051	.047	.841	.001	-.004
happysociety2	.264	.112	.222	.170	.121	.036	.043	.835	-.025	-.005

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษาจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี
แวนิแมกซ์ (Varimax Method) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
happyrelax1	.128	.113	.400	-.008	.135	.276	.186	.024	.617	.023
happyrelax2	.141	.155	.344	-.006	.252	.337	.138	.057	.602	-.037
happybody2	.174	.340	.120	.072	.098	.339	.206	.238	-.415	-.083
happybrain3	.026	.052	.096	.258	.020	-.077	.139	-.022	.001	.717
happymoney2	.023	.110	.015	.297	-.045	.409	.420	.030	-.013	-.425

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุกฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ แต่เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วที่เกินค่า .3 โดยสามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart3,Happyheart5,Happyheart2, Happyheart7, Happyheart4, Happyheart1, Happyheart6, Happyheart8 มีค่าไอเกนเท่ากับ 14.918 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .557 - .825 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyheart ความสุขทางด้านจิตใจ จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

องค์ประกอบที่ 2 มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax4,Happyrelax3, Happybody6, Happysociety3, Happymoney1, Happyfamily5, Happybrain2, Happysociety6 และ Happysociety4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 3.310 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .370 - .749 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happysocietyจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)

องค์ประกอบที่ 3 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain5, Happybrain4, Happybrain6, Happysoul และ Happybrain1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.767 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง

.571 - .803 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybrain จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางสมอง (Happy Brain)

องค์ประกอบที่ 4 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysoul4, Happysoul2, Happysoul3, Happysoul5 และ Happysociety5 มีค่าไอเคนเท่ากับ 2.469 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .471 - .695 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happysoul จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)

องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyfamily2, Happyfamily3, Happyfamily1 และ Happyfamily4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.886 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .498 - .858 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyfamily จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

องค์ประกอบที่ 6 มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody3, Happybody5, Happybody1 และ Happybody4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.576 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .517 - .731 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happybody จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางด้านร่างกาย (HappyBody)

องค์ประกอบที่ 7 มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney3, Happymoney5 และ Happymoney4 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.392 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .701 - .808 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happymoney จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขทางการเงิน (HappyMoney)

องค์ประกอบที่ 8 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety1 และ Happysociety2 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.340 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .835 - .841 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของการเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาจึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance)

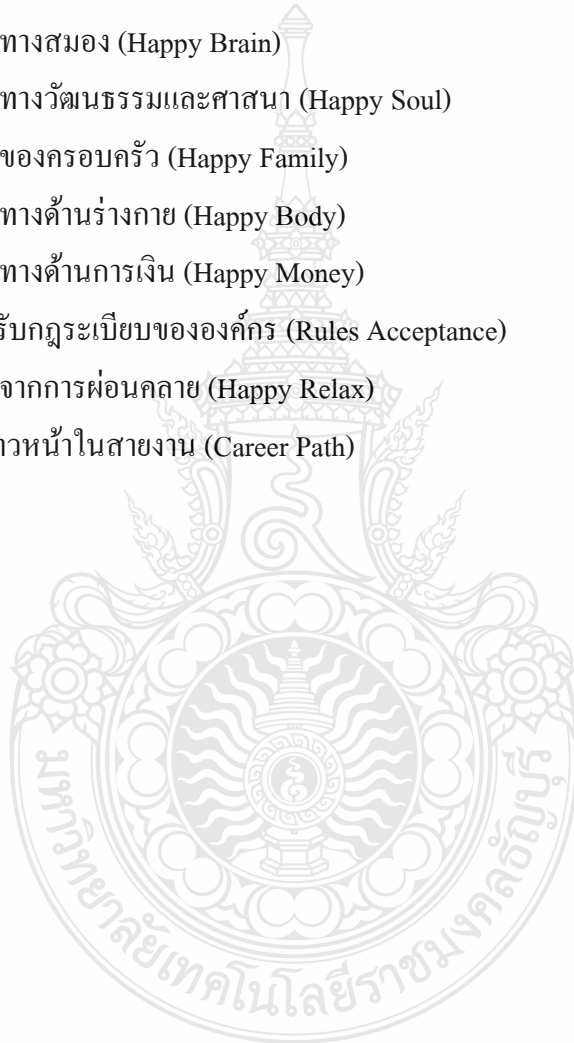
องค์ประกอบที่ 9 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax1 และ Happyrelax2 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.265 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .602 - .617 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้วซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องของ Happyrelax จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

องค์ประกอบที่ 10 มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain3 มีค่าไอเคนเท่ากับ 1.078 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่ .717 เมื่อพิจารณาแล้วตัวชี้วัดนี้มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ

จำนวน 1 ตัวชีวิต ซึ่งตัวชีวิตนี้อธิบายถึงสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

จากผลการวิเคราะห์ตัวชีวิตองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ออกมาได้ทั้งหมด 10 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ(Happy Heart)
- 2) ความสุขทางด้านสังคม(Happy Society)
- 3) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 4) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 5) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 8) การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance)
- 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 10) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)



ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

จากวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่าง โมเดลที่ได้จากศึกษาแนวคิด กับสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาว่าจะมีองค์ประกอบที่เหมือนกัน หรือมีองค์ประกอบใดบ้างที่มีความแตกต่างกันเพื่อ

จะได้นำมาอธิบายได้ว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแต่ละระดับนั้น มีความมุ่งเน้นองค์ประกอบใดที่แตกต่างจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาเป็นอย่างดีแล้ว

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากหลายแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษานั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาเป็นอย่างดีแล้วนั้นพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สามารถกลั่นออกมาเป็นกรอบแนวคิดขององค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ 8 องค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)

และเมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการ ทำการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน จึงพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน พบองค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบด้วยกัน โดยเรียงลำดับค่าไอเกนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart5, Happyheart3, Happyheart2, Happyheart4, Happyheart7, Happyheart8, Happyheart1, Happysociety3, Happybody5, Happybody4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 13.934 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .481 - .759

2. ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain3, Happybrain5, Happybrain2, Happybrain4, Happyrelax4, Happyrelax3, Happysoul3 และ Happybrain6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.106 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .457 - .704

3. ความสุขทางการเงิน (Happy Money) มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney5, Happymoney4, Happymoney2, Happymoney1, Happymoney3, Happyfamily4 และ Happyfamily5 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.864 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .538 - .860

4. ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyfamily2, Happyfamily1 และ Happyfamily3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.915 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .831 - .852

5. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysoul2, Happysociety1, Happysoul1, Happysociety2, Happysoul5 และ Happysoul4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.603 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .308 - .616

6. ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety5, Happysociety6, และ Happysociety4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.452 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .613 - .759

7. ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax1, Happyrelax2 และ Happybrain1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.355 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .499 - .722

8. ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody1, Happybody3, Happybody6 และ Happybody2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.186 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .499 - .708

9. การทำงานงานเป็นทีม (Happy Teamwork) มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.028 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่ .768

จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำมาเปรียบเทียบกับองค์ประกอบเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จึงพบองค์ประกอบในระดับอุดมศึกษา จำนวน 10 องค์ประกอบด้วยกัน โดยเรียงลำดับค่าไอเกนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyheart3, Happyheart5, Happyheart2, Happyheart7, Happyheart4, Happyheart1, Happyheart6, Happyheart8 มีค่าไอเกนเท่ากับ 14.918 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .557 - .825

2. ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax4, Happyrelax3, Happybody6, Happysociety3, Happymoney1, Happyfamily5, Happybrain2, Happysociety6 และ Happysociety4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 3.310 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .370 - .749

3. ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain5, Happybrain4, Happybrain6, Happysoul และ Happybrain1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.767 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .571 - .803

4. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysoul4, Happysoul2, Happysoul3, Happysoul5 และ Happysociety5 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.469 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .471 - .695

5. ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyfamily2, Happyfamily3, Happyfamily1 และ Happyfamily4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.886 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .498 - .858

6. ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybody3, Happybody5, Happybody1 และ Happybody4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.576 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .517 - .731

7. ความสุขทางการเงิน (Happy Money) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happymoney3, Happymoney5 และ Happymoney4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.392 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .701 - .808

8. การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happysociety1 และ Happysociety2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.340 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .835 - .841

9. ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happyrelax1 และ Happyrelax2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.265 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .602 - .617

10. ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happybrain3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.078 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่ .717

จากผลการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาโดยเรียงตามค่าไอเกนจากมากไปหาน้อย ตามตารางที่ 4.12 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับ
ขั้นพื้นฐานกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ จากการศึกษาแนวคิด	ผลวิเคราะห์ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลวิเคราะห์ สถานศึกษาอุดมศึกษา
1	ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)	ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) ค่าไอเกน 1.186	ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) ค่าไอเกน 1.576
2	ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)	ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) ค่าไอเกน 13.934	ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) ค่าไอเกน 14.918
3	ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)	ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) ค่าไอเกน 1.452	ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) ค่าไอเกน 3.310
4	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ค่าไอเกน 1.355	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ค่าไอเกน 1.265
5	ความสุขทางสมอง (Happy Brain)	ความสุขทางสมอง (Happy Brain) ค่าไอเกน 4.106	ความสุขทางสมอง (Happy Brain) ค่าไอเกน 2.767
6	ความสุขทางวัฒนธรรม และศาสนา (Happy Soul)	ความสุขทางวัฒนธรรม และศาสนา (Happy Soul) ค่าไอเกน 1.603	ความสุขทางวัฒนธรรม และศาสนา (Happy Soul) ค่าไอเกน 2.469
7	ความสุขทางการเงิน (Happy Money)	ความสุขทางการเงิน (Happy Money) ค่าไอเกน 2.864	ความสุขทางการเงิน (Happy Money) ค่าไอเกน 1.392
8	ความสุขของครอบครัว (Happy Family)	ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ค่าไอเกน 1.915	ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ค่าไอเกน 1.886
9	-	การทำงานเป็นทีม (HappyTeamwork) ค่าไอเกน 1.028	การยอมรับกฎระเบียบของ องค์กร (Rules Acceptance) ค่าไอเกน 1.340
10	-	-	ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)ค่าไอเกน 1.078

จากตารางที่ 4.12 การที่ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ซึ่งมีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 8 องค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ทำให้พบองค์ประกอบใหม่จำนวน 1 องค์ประกอบคือ การทำงานงานเป็นทีม (HappyTeamwork) ซึ่งมีค่าไอเกน 1.028 ขณะเดียวกันก็ได้พบองค์ประกอบใหม่จำนวน 2 องค์ประกอบ ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาคือ 1) การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) มีค่าไอเกน 1.340 2) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) มีค่าไอเกน 1.078 ซึ่งแตกต่างไปจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 8 องค์ประกอบ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ อุดมศึกษาและมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ครูผู้สอนจำนวน 444 คน อาจารย์ จำนวน 236 คน และนักวิชาการศึกษา จำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 900 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 52 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ และตอนที่ 2 ข้อคำถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจำนวน 45 ข้อ มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือของข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เท่ากับ 0.935 และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดองค์ประกอบโดยเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin) ค่าค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ค่าไอเกน (Initial Eigenvalues) ค่าความแปรปรวนสะสม (Rotation Sums of Squared Loadings)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 444 คน อาจารย์ จำนวน 236 คน และนักวิชาการศึกษา จำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 900 คน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ 30-34 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุของการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประเทศไทย ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ซึ่งได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าไอเกนจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 2) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 4) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 5) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 7) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle)
- 8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ซึ่งได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าไอเกนจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 2) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 4) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 5) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 6) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 7) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 8) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 9) การทำงานงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี แวริแมกซ์ (Varimax Method) ซึ่งได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
- 2) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
- 3) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
- 4) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
- 5) ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
- 7) ความสุขทางการเงิน (Happy Money)
- 8) การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance)
- 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 10) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระบุการวิเคราะห์และเปรียบเทียบองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย ผู้วิจัยขออภิปรายผล โดยเรียงตามองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) ความสุขทางด้านจิตใจที่มาจากบุคลากรของสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมและมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรุ่งนภา ชุณหารชัย (2556, น.47) พบว่าการมีความเอื้ออาทรต่อกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เปรียบเหมือนครอบครัวเดียวกัน รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และในทิศทางเดียวกันกับไพรัช จันทร์สุวรรณ โณ (2555, น. 149) ที่พบว่าการมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี และมีความเอื้ออาทรกันนั้นเป็นองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจ

องค์ประกอบที่ 2 ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) ความสุขทางด้านสังคม ที่มาจากบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนได้ มีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของไพรัช จันทรสุวรรณ โณ (2555, น.150) พบว่าการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นการปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของนั้น เป็นองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม

องค์ประกอบที่ 3 ความสุขทางการเงิน (Happy Money) ความสุขทางการเงิน ที่มาจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง(2556, น.169) ที่พบว่าการมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี มีการยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางการเงิน

องค์ประกอบที่ 4 ความสุขทางสมอง (Happy Brain) ความสุขทางสมองที่มาจากบุคลากรรู้วิธีในการพัฒนางานของตนเอง และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น. 168) พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางสมอง

องค์ประกอบที่ 5 ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ความสุขของครอบครัว ที่มาจาก บุคลากรได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัวและเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) พบว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงานภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวคนในครอบครัวจะมีส่วนร่วมรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข และเป็นกำลังใจให้กันและกันนั้น ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขของครอบครัว

องค์ประกอบที่ 6 ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) ความสุขทางด้านร่างกาย ที่มาจากการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และรวมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.97) พบว่าการมีสุขภาพและจิตใจที่แข็งแรง พร้อมต่อการทำงาน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมี

สุขภาพกายและจิตใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรนั้น เป็นองค์ประกอบของความสุขทางด้านร่างกาย

องค์ประกอบที่ 7 การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มาจากบุคลากรของสถานศึกษาเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกัญญาภักษ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.104) พบว่า การมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรและมหาวิทยาลัย มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละและช่วยเหลือกันทุกครั้งทั้งองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งถือว่าการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ

องค์ประกอบที่ 8 ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) การมีศีลธรรมที่มาจากบุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พร้อมทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ กัญญาภักษ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.102) พบว่าสถานศึกษา มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงถึงการเป็นองค์ประกอบของการมีศีลธรรม

องค์ประกอบที่ 9 ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความสุขจากการผ่อนคลายที่มาจากบุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างจากการทำงานและรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) พบว่า การรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุลใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้มีความพร้อมในการแก้ปัญหาของต่อไปได้ ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากการผ่อนคลาย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย ผู้วิจัยได้ค้นพบโมเดลองค์ประกอบ และขออภิปรายเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบระหว่างองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย กับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทยพบว่า มีองค์ประกอบเพิ่มขึ้นจากโมเดลตามสมมติฐาน 1 องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) ซึ่งมีค่าไอเกน 1.287 ซึ่งแตกต่างไปจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้จำนวน 8 องค์ประกอบ

ทั้งนี้จากองค์ประกอบที่พบใหม่ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ(Abide by principle)ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้ ทำให้เล็งเห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาของไทยนั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเคารพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา จากผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของไทย

หากจะอธิบายทางทฤษฎีองค์การองค์ประกอบการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ(Abide by principle) มีความสอดคล้องกับ ซีริอร์ ชันธหัตต์ (2536) กล่าวว่า หลักในการจัดองค์การที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) หลักวัตถุประสงค์ (Objective) กล่าวคือ องค์กรต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นตำแหน่งยังต้องมีวัตถุประสงค์ย่อยกำหนดไว้เพื่อว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะได้พยายามบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์รวม

2) หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) กล่าวว่า การจัดแบ่งงานควรจะแบ่งตามความถนัด พนักงานควรจะรับมอบหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน ควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของคนคนเดียว

3) หลักการประสานงาน (Coordination) กล่าวว่า การประสานงานกัน คือ การหาทางทำให้ทุก ๆ ฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์กร

4) หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องมีอำนาจสูงสุด จากบุคคลผู้มีอำนาจสูงสุดนี้ จะมีการแยกอำนาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุกคนในองค์การ หลักนี้บางที่เรียกว่า Scalar Principle (หลักความลดหลั่นของอำนาจ) บางที่เรียกว่า Chain of command (สายการบังคับบัญชา) การกำหนดสายการบังคับบัญชานี้ก็เป็นวิธีประสานงานอย่างหนึ่ง

5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักของความรับผิดชอบ กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ คือบุคคลใดเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจให้เพียงพอ เพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยดี

6) หลักความสมดุล (Balance) จะต้องมอบหมายให้หน่วยงานย่อยทำงานให้สมดุลกัน กล่าวคือปริมาณงานควรจะมีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายด้วย

7) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ในการจัดองค์การเพื่อการบริหารงานควรจะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง

8) หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ตำแหน่งทุกตำแหน่งจะต้องมีการโต้ตอบระหว่างกันและติดต่อสื่อสารกัน องค์กรจะต้องอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือและการติดต่อสื่อสารเป็นระบบ

9) หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of control) เป็นการกำหนดขีดความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจำนวนหน่วยงานย่อยมากเกินไป โดยปกติหัวหน้าคนงานไม่เกิน 6 หน่วยงาน

10) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ในการจัดองค์กรที่ดี ควรให้เจ้าหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชาจึงถือหลักการว่า "One man one boss"

11) หลักตามลำดับชั้น (Ordering) ในการที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง เช่น อธิการจะสั่งการใด ๆ แก่หัวหน้าภาควิชาควรที่จะสั่งผ่านหัวหน้าคณะภาควิชาชั้นสังกัดอยู่ อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้แจ้งหัวหน้าคณะวิชานั้น ๆ ทราบด้วย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการทำร้ายขวัญและจิตใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ

12) หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการพิจารณาดีความความชอบและการเลื่อนตำแหน่งควรถือหลักว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนโดยใกล้ชิดและย่อมทราบพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นการพิจารณาให้คุณและโทษแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ใดก็ควรให้ผู้นั้นทราบและมีสิทธิมีเสียงในการพิจารณาด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

ดังนั้นโดยภาพรวม หากสถานศึกษาของไทย มีหลักการบริหาร และมีวัตถุประสงค์นโยบายของการบริหารงานที่กำหนดอย่างชัดเจน รวมไปถึงมีการดำเนินงานตามหลักการบริหารตามทฤษฎีองค์การดังกล่าวข้างต้น จึงจะทำให้สถานศึกษาของไทยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะเมื่อบุคลากรเคารพ และปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา จึงถือว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นไปอย่างมีความสุข

5.2.2 การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายโดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยเรียงตามองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) ความสุขทางด้านร่างกายที่มาจากบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และรวมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรดูแลสุขภาพและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.97) พบว่าการมีสุขภาพและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงาน การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร นอกจากนี้แล้วการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556, น.8) พบว่าการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การได้รับการรักษาพยาบาลเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ การเอาใจใส่สุขภาพด้วยการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนอย่างเพียงพอไม่มีเรื่องรบกวนจิตใจและกระทบต่ออารมณ์ นั้น เป็นองค์ประกอบของความสุขทางด้านร่างกาย

องค์ประกอบที่ 2 ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) ความสุขทางด้านจิตใจที่มาจากบุคลากรของสถานศึกษามีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม และมีปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) และไพรัช จันทรสุวรรณโณ (2555, น.149) พบว่า การมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี และมีความเอื้ออาทร รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบของความสุขทางด้านจิตใจ

องค์ประกอบที่ 3 ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) ความสุขทางด้านสังคมที่มาจากบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน สถานศึกษามีกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่บุคลากรพักอาศัย และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนได้มีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) พบว่า การมีความสุขในชุมชนที่อาศัยอยู่ ความมั่นใจว่าชุมชนที่อาศัยอยู่มีความปลอดภัย การมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคมและในทิศทางเดียวกันกับไพรัช จันทรสุวรรณโณ (2555, น.150) พบว่าการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข การมีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นการปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของนั้น เป็นองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความสุขจากการผ่อนคลายที่มาจากกิจกรรมที่ชชอบทำในเวลาว่างจากการทำงาน และรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) พบว่า การรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุลใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้มีความพร้อมในการแก้ปัญหาของต่อไปได้ ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากการผ่อนคลาย

องค์ประกอบที่ 5 ความสุขทางสมอง (Happy Brain) ความสุขทางสมองที่มาจากบุคลากรของสถานศึกษาวิธีในการพัฒนางานของตนเอง มีความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น. 168) พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบของความสุขทางสมอง

องค์ประกอบที่ 6 ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) การมีศีลธรรมที่มาจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดีซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.102) พบว่าสถานศึกษา มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 7 ความสุขทางการเงิน (Happy Money) ความสุขทางการเงินที่มาจากสถานศึกษามีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการเงินเมื่อจำเป็น บุคลากรมีเงินออมจากการจัดสรรจากค่าตอบแทนที่ได้รับ และไม่มีภาระหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ ไพรัช จันทรสุวรรณ โณ (2555, น.150); สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) พบว่า บุคลากรมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนจากค่าตอบแทนที่ได้รับของแต่ละเดือนเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมด และมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย

และบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี มีการยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางการเงิน

องค์ประกอบที่ 8 ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ความสุขของครอบครัว ที่มาจาก บุคลากรได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว เป็นที่ปรึกษาที่ดีหากบุคลากรมีปัญหาจากการทำงาน และเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น การปฏิบัติงานไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) พบว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงานภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวคนในครอบครัวจะมีส่วนร่วมรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข และเป็นกำลังใจให้กันและกันนั้น ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขของครอบครัว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลองค์ประกอบใหม่ที่แตกต่างจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา โดยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบองค์ประกอบใหม่จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอุดมศึกษา พบองค์ประกอบใหม่ จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) และความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ซึ่งรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบโดยมีรายละเอียดดังนี้

การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) เป็นองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นในโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รุ่งนภา ชูณหวรชัย (2556, น.47) พบว่าการมีความเอื้ออาทรต่อกัน การให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และในทิศทางเดียวกันกับการวิจัยของ สังข์ทอง รอดูศึก, วาโร เฟ็งสวัสดี, วัลณิกา ฉลาทบางและพนมพร จินดาสมุทร (2557, น.161) พบว่า รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จะประกอบไปด้วย 1)คุณลักษณะของทีม 2)กระบวนการทำงานของทีม 3)ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) เป็นองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นในโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จากบุคลากรของสถานศึกษาเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556,น.104) พบว่า การมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรและมหาวิทยาลัย มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละและ

ช่วยเหลือกันทุกครั้งที่ต้องการหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ

ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เป็นองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นในโมเดลองค์ประกอบเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ความสุขที่มาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมในบุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกัญญาภักดิ์ พระระนะพันธ์ (2556, น.101); วิไล โปธิ์เตมิ และหวน ชูเพ็ญ (2559, น.11) พบว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน มีการเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานที่ตนปฏิบัติ จึงถือเป็นองค์ประกอบของความก้าวหน้าในสายงาน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นองค์กรแห่งความสุข จากบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานนั้น ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) นอกเหนือจาก 8 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารอบแนวคิดไว้ รวมถึงทางด้านบุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 1) การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) และ 2) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) โดยอ้างอิงกับนโยบายการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการตามกรอบ ระเบียบนโยบายของสำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษาโดยการสนับสนุนเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เกณฑ์การประกันคุณภาพ เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและเอื้อให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามปรัชญาและพันธกิจของตนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2559, น.19)

ดังนั้น จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการยอมรับกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสถานบันต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.3.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประเทศไทย มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบด้วยกัน พบองค์ประกอบใหม่ คือ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับบริบททางการศึกษาขอสถานศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อเป็นการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ พบองค์ประกอบใหม่ คือ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ดังนั้น บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดกิจกรรม หรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้องค์กรแห่งความสุขโดยการส่งเสริมพัฒนางานให้มีการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจาก 8 องค์ประกอบพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.3 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ พบองค์ประกอบใหม่คือ การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร (Rules Acceptance) และความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา / ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถนำโมเดลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมุ่งเน้นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้จะทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถพัฒนางานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพงานที่ดีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในแต่ละระดับ

5.3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด และองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในบริบทต่างวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียน



บรรณานุกรม

- กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วม ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2558). Happy Workplace on Logistics. วารสาร Happy Workplace, 3(1). ศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ทรงพล เจริญคำ. (2555). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ทิพวัลย์ รามรงค์. (2557). มาตรการองค์กรแห่งความสุขเล่ม 2 : เรื่องดี ๆ ของความสุขในองค์กร. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธี และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

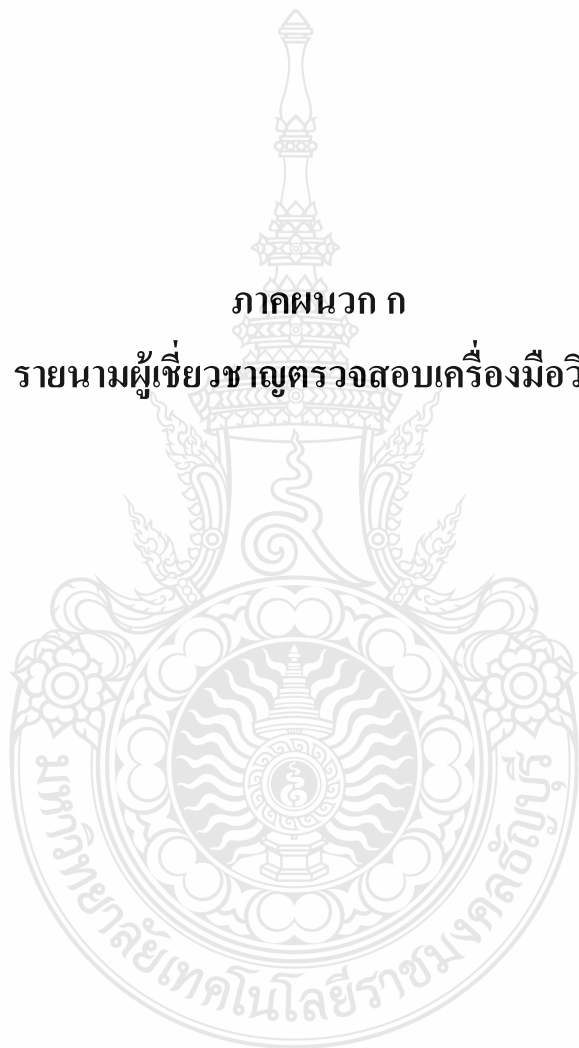
บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนี และวิมล หอมยิ่ง. (2554). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียนบริษัท เวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี).
- ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไปซเท็กซ์.
- รสริน ศรีรักษานนท์. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis). ในเอกสารประกอบการบรรยาย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- รุ่งนภา ชูณหรรษ์. (2556). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์ทีเทค”. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิไล โพธิ์เต็ม และ หลควน ชูเพ็ญ. (2558). บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา : การวิเคราะห์กรณีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2558.
- ศศิธร เหล่าเที่ยง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานเอกชน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 7(2). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). เสริม “สุข” ให้มหาวิทยาลัยสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). องค์กรและการจัดการ(O&M) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์และสุชาดา บวรกิติวงศ์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 6(1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2538). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุวิมล ตรีภานันท์. (2553). สถิติขั้นพารามตริก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังข์ทอง รอยุสีก, วาโร เฟ็งสวัสดี, วัลนิกา ฉลากบาง และ พนมพร จินดาสมุทร. (2557). การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(1).
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี. (การศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 46(3).
- Barnard, C. (1970). **The Function of the Executive**. Cambridge, Mass: Harvard University.
- Boehm, J., (2008). **Does Happiness Promote Career Success**. Available form <http://www.eric.ed.gov>. (2012 August 20).
- Dimock. (1953). **Public Administration**. N Y: Rinehart.
- Hosie, P. (2009). **Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers**, [n.p.]. Emerald Group.
- Gerloff, E., (1985). **Organizational Theory and Design : A Strategic Approach for Management**. NY: McGraw-Hill.
- Kreitner, R. (1995). **Management**. Boston; MA: Houghton Mifflin.

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วคำเกิง
อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.พิกุล เอกวางกูร
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. ดร.เพลินดา กะลัมพากร
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดชัยมงคลาราม
ครูชำนาญการพิเศษ วิชาภาษาไทย โรงเรียนวัดโบสถ์(บวรธรรมกิจวิทยา)
จังหวัดปทุมธานี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ ศธ 0578.02 / 0179



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

21 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง

เนื่องด้วย นางสาวพิกุล พุ่มซ่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวพิกุล พุ่มซ่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0179.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

21 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

เนื่องด้วย นางสาวพิกุล พุ่มขำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวพิกุล พุ่มขำ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0179.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

21 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรอุมา เจริญสุข

เนื่องด้วย นางสาวพิกุล พุ่มขำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวพิกุล พุ่มขำ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0179.3



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

21 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิกุล เอกวางกูร

เนื่องด้วย นางสาวพิกุล พุ่มช่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวพิกุล พุ่มช่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0179.4



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

21 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เพลินตา กะถัมพากร

เนื่องด้วย นางสาวพิกุล พุ่มช้าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา:การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวพิกุล พุ่มช้าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

สำหรับการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา :
การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถานศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 52 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจและไม่รู้สึกอึดอัดให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ซึ่งจะทำได้ทราบถึงตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป และสามารถนำโมเดลงานวิจัยไปใช้โดยนำไปออกนโยบายพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุข การพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา และสามารถนำโมเดลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต่อไป จึงขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิกุล พุ่มช้าง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. จำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัว _____ คน
4. ระดับการศึกษา
- 1. ปริญญาตรี
 - 2. ปริญญาโท
 - 3. ปริญญาเอก
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1. 10,000 - 20,000 บาท
 - 2. 20,001 - 30,000 บาท
 - 3. 30,001 - 40,000 บาท
 - 4. 40,001 - 50,000 บาท
 - 5. 50,001 - 60,000 บาท
 - 6. 60,000 บาทขึ้นไป
6. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน
- 1. อาจารย์ 2. นักวิชาการศึกษา
 - 3. ครูผู้สอน 4. ผู้บริหารสถานศึกษา
7. อายุปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
- 1. ต่ำกว่า 1 ปี
 - 2. 1 - 5 ปี
 - 3. 6 - 10 ปี
 - 4. 11 - 15 ปี
 - 5. 16 - 20 ปี
 - 6. 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรด ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด

ความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)					
1.1 ท่านเป็นผู้มีความสุขทางร่างกายแข็งแรง					
1.2 ท่านได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง					
1.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (โดยเฉลี่ย 3-5 วัน/สัปดาห์)					
1.4 ท่านเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี					
1.5 ท่านดูแลสุขภาพ โดยรับประทานอาหารที่มีประโยชน์					
1.6 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน					
2. ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)					
2.1 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร					
2.2 ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในสถานศึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
2.3 ท่านปฏิบัติตนกับทุกคนอย่างมีน้ำใจไมตรีต่อกัน					
2.4 ท่านไม่มีความบาดหมางกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
2.5 ท่านให้ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
2.6 บุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนมีการทำงานเป็นทีม					
2.7 ท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ไม่ถือตัวในการทำงาน					
2.8 บุคลากรทุกคนภายในสถานศึกษามีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
3. ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)					
3.1 ท่านเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษา					
3.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
3.3 ท่านมีความสุขกับการทำงานในสถานศึกษา					
3.4 ท่านมีความสุขกับชุมชนที่ท่านได้พักอาศัยในปัจจุบัน					
3.5 สมาชิกในชุมชนที่ท่านพักอาศัยมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชน					
3.6 สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
4. ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)					
4.1 ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างจากการทำงาน					
4.2 ท่านรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อท่านรู้สึกเครียดจากการทำงาน					
4.3 สถานศึกษาของท่านมีระบบการทำงานที่ดีตามลำดับขั้นที่ชัดเจน					
4.4 สถานศึกษาของท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่มีความกดดัน					
5. ความสุขทางสมอง (Happy Brain)					
5.1 ท่านรู้วิธีในการพัฒนางานของตนเอง					
5.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในการทำงานตลอดเวลา					
5.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านได้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					
5.4 ท่านพัฒนาตนเองจนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
5.5 ท่านหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและมีความเข้าใจในงานที่ได้ปฏิบัติ					
5.6 ท่านมีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
6. มีศีลธรรม (Happy Soul)					
6.1 ท่านมีความรับผิดชอบงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
6.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี					
6.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา					

ความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
6. มีศีลธรรม (Happy Soul) (ต่อ)					
6.4 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
6.5 สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน					
7. ความสุขทางการเงิน (Happy Money)					
7.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
7.2 ท่านจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง					
7.3 ท่านไม่มีภาระหนี้สินหรือชำระหนี้ได้ตรงตามกำหนดเวลา					
7.4 สถานศึกษามีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านมีความจำเป็น					
7.5 ท่านมีเงินออมมาจากการจัดสรรจากค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
8. ความสุขของครอบครัว (Happy Family)					
8.1 ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น					
8.2 ท่านได้รับความกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว					
8.3 ท่านรู้ว่าครอบครัวจะเป็นที่ปรึกษาที่ดีหากท่านมีปัญหาจากการทำงาน					
8.4 เวลาการทำงานของท่านเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัว					
8.5 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ท่านและครอบครัวของท่านสามารถเข้าร่วมด้วยได้					

ขอกราบขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในครั้งนี้



ภาคผนวก ง
การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
happybody1	175.1333	369.901	.519	.933
happybody2	174.9733	377.675	.267	.935
happybody3	176.1600	363.379	.438	.935
happybody4	175.0800	374.075	.445	.934
happybody5	175.1600	372.217	.458	.934
happybody6	175.6933	366.378	.464	.934
happyheart1	175.3733	372.697	.491	.934
happyheart2	174.8400	378.677	.353	.934
happyheart3	174.7733	378.286	.365	.934
happyheart4	175.3467	376.175	.257	.936
happyheart5	174.8267	376.253	.406	.934
happyheart6	175.4933	372.388	.488	.934
happyheart7	174.6800	382.950	.159	.936
happyheart8	175.3467	373.392	.438	.934
happysociety1	174.5467	375.386	.530	.934
happysociety2	174.4933	376.632	.457	.934
happysociety3	175.1600	362.893	.666	.932
happysociety4	174.7733	370.556	.644	.933
happysociety5	175.3733	364.453	.570	.933
happysociety6	175.0933	369.924	.615	.933
happyrelax1	175.2400	373.077	.341	.935
happyrelax2	174.9067	373.032	.472	.934
happyrelax3	175.7333	360.360	.661	.932
happyrelax4	175.4267	361.032	.695	.932
happybrain1	175.1333	375.982	.353	.935
happybrain2	175.0000	365.459	.670	.932

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
happybrain3	174.8667	372.036	.534	.933
happybrain4	174.8400	373.920	.553	.933
happybrain5	174.8000	373.973	.577	.933
happybrain6	174.6800	374.869	.504	.934
happysoul1	174.6267	377.805	.424	.934
happysoul2	174.8267	368.145	.660	.932
happysoul3	174.7600	368.806	.633	.933
happysoul4	174.9333	373.171	.518	.933
happysoul5	174.8800	367.053	.685	.932
happymoney1	175.1867	366.694	.590	.933
happymoney2	175.7333	365.955	.450	.934
happymoney3	175.1733	369.686	.375	.935
happymoney4	175.4000	375.568	.312	.935
happymoney5	175.2267	366.988	.533	.933
happyfamily1	174.6533	372.365	.469	.934
happyfamily2	174.5867	371.894	.504	.933
happyfamily3	174.6267	373.561	.438	.934
happyfamily4	175.0667	363.306	.552	.933
happyfamily5	175.7200	360.664	.507	.934

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	45

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาว พิกุล พุ่มช้าง
วัน เดือน ปีเกิด 12 กันยายน พ.ศ. 2523
ที่อยู่ 72/181 หมู่ 2 หมู่บ้านอภรกร 2 ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
การศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ. 2543-2544 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั่วไป
วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
โทรศัพท์หมายเลข 08-6172-5573
อีเมล pikul1209@gmail.com

