

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแยกออกเป็นหัวข้อตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 การวิจัยเอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรในเบื้องต้น

4.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร

4.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

4.4 รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

4.1 การวิจัยเอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรในเบื้องต้น

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการในเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยวิเคราะห์เนื้อหาจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส และคัมภีร์สัททาวิเสส แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานที่สำคัญของนักวิชาการดังต่อไปนี้มาบูรณาการเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) Lama Dalai พระมหาจุฬิชัย วชิรเมธี XinHua Zidian Wu, Y Wittmann อภิชัย มงคล ราชบัณฑิตยสถาน สมชาย ศักดาเวคีศรีศิริบุรณ์ สายโกสมกรมสุขภาพจิต และแนวคิดความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วสรุปความหมายของการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาเป็นกรอบในการวิจัย ในครั้งนี้ว่า

“ความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องท่ง ไม่ต้องกังวลเป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้นและการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิด

บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน”

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการตำรวจ และการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้ง และมีความรอบรู้ในแขนงวิชาการชั้นอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชีวิต และเอื้อต่อการนำไปประกอบวิชาชีพตำรวจ รวมทั้งการหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะทางกาย และคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่มีความสุขภาพพละนามัยสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์มีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย กล่าวหาญ อดทน เชื้อมั่นในตนเอง มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ยึดถือหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจเป็นแนวทางในการประพฤติตนและปฏิบัติงานสืบทอดแบบธรรมเนียมของตำรวจ ด้วยความสำนึกในเกียรติวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ผลการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวประกอบองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร และนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลมาดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผลการวิเคราะห์เนื้อหาปรากฏตามตารางที่ 4.2

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ บุคลากรระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการ จำนวน 17 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ดังนี้

- ระดับ ยศ พล.ต.ต.	จำนวน 2 คน
- ระดับ ยศ พ.ต.อ.	จำนวน 4 คน
- ระดับ ยศ พ.ต.ต.-พ.ต.ท.	จำนวน 6 คน
- ระดับ ยศ ร.ต.ต.- ร.ต.อ.	จำนวน 3 คน
- ระดับ เจ้าหน้าที่	จำนวน 2 คน
รวม	17 คน

ผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด จำนวน 17 คน เป็นชาย 7 คน เป็นหญิง 10 คน ระดับชั้นยศ พล.ต.ต. 2 คน พ.ต.อ. 4 คน พ.ต.ต. – พ.ต.ท. 6 คน ร.ต.ต. – ร.ต.อ. 3 คน และเจ้าหน้าที่ 2 คน เป็น

ผู้บริหารระดับสูง 1 คน ผู้บริหารระดับกลาง 2 คน ผู้บริหารระดับต้น 4 คน อาจารย์ 6 คน และระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ 4 คน

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 1 ความหมายของคำว่าความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของคำว่าความสุขในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ความสุขในการทำงานแยกเป็นสองส่วนหลัก ๆ คือ หนึ่งเรื่องของการงาน และสภาพของครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย ส่วนสภาพจิตใจงานที่ทำแล้วต้องมีความสุขกับงานร่วมไปด้วย ทำแล้วต้องไม่มีข้อทุกข์ใจ และกังวลใจ ส่วนเรื่องสภาพครอบครัวที่มาเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานก็คือ มีเวลาให้ครอบครัวด้วย มีความสุขด้วย ถึงสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และความสุขของคนทำงานก็ต้องทำงานที่ตนรักและการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

“ความสุขในการทำงานขอแยกเป็นสองส่วนหลัก ๆ คือ หนึ่ง เรื่องของการงาน และสภาพของครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยส่วนสภาพจิตใจงานที่ทำแล้วต้องมีความสุขกับงานร่วมไปด้วย ทำแล้วต้องไปไม่มีข้อทุกข์ใจ และกังวลใจ ส่วนเรื่องสภาพครอบครัวที่มาเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานก็คือ คือมีเวลาให้ครอบครัวด้วย มีความสุขด้วย ถึงสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข”¹

“การทำงานร่วมกันโดยใจที่มีความร่วมมือกัน ก็เกิดความสุขความสำเร็จของงานก็มีส่วนแต่ไม่จำเป็นจะต้องเสร็จสมบูรณ์ ถ้าเราร่วมมือร่วมใจทำกัน จะได้แค่ไหนก็ไม่เป็นไรถือว่าทำกันเต็มที่แล้ว”²

“การทำงานที่รักและชอบคือการทำงานที่มีความสุข ทำงานที่รู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานอยู่”³

“ได้ทำงานที่ชอบ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นหนึ่งในความสุขในการทำงานแล้ว”⁴

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า การยอมรับกันในที่ทีมงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตนเองทำงานที่ตนเองชอบและถนัดก็มีความสุข ปัจจัยภายนอก คือ สถานที่ทำงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับที่ทำงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสุข รายได้เพียงพอ สวัสดิการ ในเรื่องที่พัก อาหาร มีสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย และระยะเวลาในการเดินทาง

¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

² สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C4, 15 กันยายน 2560.

³ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁴ สัมภาษณ์ อาจารย์ B6, 12 กันยายน 2560.

มาทำงาน ระหว่างแพลตฟอร์มที่ทำงานใช้เวลาเดินทางมาทำงานน้อยมากสะดวก ก็เกิดความสุขในการเดินทางมาทำงาน ตนเองเป็นปัจจัยสำคัญและสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

“ถ้าเราทำงานแล้วได้ตามที่เราหวัง เช่น ในหน้าที่เราคือรับผิดชอบในการสอน และเราก็อยากสอนให้นักเรียนรู้เรื่องและเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนนั้นก็ถือเป็นความสุขของเราแล้ว”⁵

“ตัวเราเอง ทำงานที่ตนเองชอบและถนัดเราก็มีความสุข ปัจจัยภายนอก คือสถานที่ทำงานเหมาะสมกับเรามาก หรือไม่เราก็สามารถปรับตัวเข้ากับที่ทำงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงาน”⁶

“ปัจจัยความสุข รายได้เพียงพอ สวัสดิการ สวัสดิการที่นี้เยอะ ในเรื่องที่พัก อาหารสองมือ สถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เราอยู่แพลตฟอร์มที่ทำงาน ก็ใช้เวลาเดินทางมาทำงานน้อยมากสะดวก ก็เกิดความสุขในการเดินทางมาทำงาน”⁷

“ปัจจัยคือความสำเร็จในงาน คำชมเชย การยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน”⁸

“ตัวเองเป็นปัจจัยสำคัญและสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน”⁹

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 3 สุขภาพดี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาพดี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ร่างกายแข็งแรงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าสุขภาพไม่ค่อยแข็งแรงก็มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สุขภาพดีมีผลต่อความสุขในการทำงานเพราะถ้าตนเองแข็งแรงก็ทำงานได้ดี ถ้าไม่สบาย ก็ทำให้ทำงานได้ยาก สุขภาพดีมีผลต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ทำงานเกิดผลสำเร็จ ถ้าสุขภาพไม่ดี การทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อจิตใจด้วย คนเราถ้าสุขภาพดี สมองการทำงานจะไปโดยอัตโนมัติ มีการหลั่งสารเอ็นโดฟิน ร่างกายไม่เจ็บป่วย ก็ทำงานได้เต็มที่ ก็จะมีความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้วย สำคัญมากถ้าสุขภาพแข็งแรง ก็ทำงานด้วยความสุข ความสบายใจ ถ้าป่วย ก็ทำงานได้ไม่เต็มที่

“ถ้าร่างกายแข็งแรงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าสุขภาพไม่ค่อยแข็งแรงก็มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง”¹⁰

“มีผลต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ทำงานเกิดผลสำเร็จ ถ้าสุขภาพไม่ดี การทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อจิตใจเราด้วย”¹¹

⁵ สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

⁶ สัมภาษณ์ อาจารย์ B5, 29 สิงหาคม 2560.

⁷ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

⁸ สัมภาษณ์ อาจารย์ B1, 6 กันยายน 2560.

⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

¹⁰ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

“สุขภาพดีมีความสำคัญมากถึงแม้งานจะเยอะเราก็สามารถทำงานนั้นได้เต็มที่ หุ้มเทกับงานและทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพของเรา ถ้าสุขภาพไม่ดี ก็อาจจะต้องทำงานไปหยุดไป งานก็ออกมาแย่ และจะหนักก็เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความสุขก็จะลดลง”¹²

“การทำงานต้องอาศัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น ไม่มีความกังวลเครียด ไม่คิดเรื่องอื่น เราสามารถบริหารความเครียดของเราได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่องานของเรา”¹³

“สำคัญมากถ้าเราสุขภาพแข็งแรง เราก็ทำงานด้วยความสุข ความสบายใจ ถ้าเราป่วย ก็ทำงานได้ไม่เต็มที่แน่นอน”¹⁴

“สุขภาพแข็งแรงสำคัญมาก ถ้าสุขภาพดีเราก็มีใจที่ดีด้วยในการทำงาน ก็ทำงานได้เต็มที่”¹⁵

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 4 การพักผ่อนหย่อนใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ต้องมีการแบ่งเวลา ยอมตัดใจจากงานบ้าง เพราะถ้ามุ่งไปทำงานอย่างเดียว ทำให้เกิดความเครียดสะสมได้ ใช้การนั่งเฉย ๆ เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เกี่ยวกับครอบครัว ถ้าอยู่บ้านก็นั่งริมน้ำ เดินเล่น ดูธรรมชาติ ทำให้สุขภาพจิตของตนเองดี ถ้าสุขภาพจิตดี ก็ส่งผลในด้านอื่นที่ดีตาม การพักผ่อนในช่วงเวลางานเหมือนผ่อนคลาย เพื่อเป็นการสะสมพลังงานปรับสมดุลของสมองและร่างกายให้พร้อมจะทำงานต่อไป การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน ถ้าทำใจสบาย ก็เป็นการผ่อนคลาย มีผลต่อความสุขได้ เวลาทำงานก็ทำให้เต็มที่ พอเวลาพักผ่อนต้องตัดใจจากงานให้ได้

“ต้องมีการแบ่งเวลา ยอมตัดใจจากงานบ้าง เพราะถ้าเรามุ่งไปทำงานอย่างเดียว ทำให้เกิดความเครียดสะสมได้”¹⁶

“ใช้การนั่งเฉย ๆ เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เกี่ยวกับครอบครัว ถ้าอยู่บ้านเราก็นั่งริมน้ำ เดินเล่น ดูธรรมชาติ ทำให้สุขภาพจิตของเราดี ถ้าสุขภาพจิตดี ก็ส่งผลในด้านอื่นที่ดีตาม”¹⁷

“หากอดทนมากอยู่กับเพื่อน พูดเข้าหาให้หัวเราะ เราก็มีความสุข บางครั้งการทำงานก็ให้เกิดความเครียดได้ ถ้าคลายไม่เป็นก็จะระเบิดได้ ถ้าเกิดแรงกดดัน ในใจเราต้องมีวิธีระบายออกอยู่เนือง ๆ”¹⁸

¹¹ สัมภาษณ์ อาจารย์ B5, 29 สิงหาคม 2560.

¹² สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

¹³ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

¹⁴ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A5, 13 กันยายน 2560.

¹⁵ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

¹⁶ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

¹⁷ สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

“การพักผ่อนทำให้เกิดความสุขแน่นอน เวลาทำงานจนล้าอ่อนเพลีย ถ้าได้พักผ่อนบ้าง ก็ทำให้สดชื่น กลับมามีแรงทำงานครั้งต่อไป”¹⁹

“การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน ถ้าเราทำใจสบายๆก็เป็นการผ่อนคลาย มีผลต่อความสุขได้ เวลาทำงานก็ทำให้เต็มที่ พอเวลาพักผ่อนต้องตัดใจจากงานให้ได้”²⁰

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 5 ความเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านความเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ถ้าสามารถแบ่งความรู้สึกของการเอื้ออาทรกับคนรอบข้างมากขึ้น ไม่ต้องไปให้น้ำหนักไปที่ความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว จะสามารถทำให้ทีมงานในที่ทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น ในหลาย ๆ ครั้ง การเอื้ออาทรต่อผู้อื่น สามารถทำให้งานสำเร็จด้วยเหมือนกัน การที่ตนเองเอื้ออาทรต่อคนอื่น แน่ใจว่าย่อมได้กลับมา เป็นมิตรที่ดีต่อกัน เขามีความสุข ความสุขนั้นก็ย้อนกลับมาหาตัวเรา เป็นความสุขที่ต้องให้เขาก่อน การเอื้ออาทรคนอื่นก็จะได้รับการเอื้ออาทรกลับมา เหมือนการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บางเรื่องตัวเราไม่รู้ บางเรื่องเขาก็ไม่รู้ ต้องอาศัยการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ความรู้สึกเอื้ออาทรเหมือนกันควรมีความเมตตาซึ่งการทำงานเป็นทีมต้องมีความเมตตาเอื้ออาทรกัน งานถึงประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และองค์กรเกิดความอบอุ่น เกิดความเข้มแข็ง ก็ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ เมื่อองค์กรอบอุ่นก็มีความสุขในการทำงานร่วมกัน การทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่สำคัญ เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องก็สำคัญ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ความสามัคคี การร่วมมือกันในการทำงานถ้าเป็นไปแนวทางเดียวกัน ก็ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี

“ถ้าเราเราแบ่งความรู้สึกของการเอื้ออาทรกับคนรอบข้างมากขึ้น ไม่ต้องไปให้น้ำหนักของความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว จะสามารถทำให้ทีมงานในที่ทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น ในหลายๆครั้งการเอื้ออาทรต่อผู้อื่น สามารถทำให้งานเราสำเร็จด้วยเหมือนกัน”²¹

“การที่เราเอื้ออาทรคนอื่น แน่ใจว่าย่อมได้กลับมา เป็นมิตรที่ดีต่อกัน เขามีความสุข ความสุขนั้นก็ย้อนกลับมาหาเรา เป็นความสุขที่เราต้องให้เขาก่อน”²²

“ถ้าเราเห็นใจเขาก็ทำให้เรามีความสุข ถ้าเพื่อนบางคน ทำงานไม่ไหว ทำช้าบ้าง เราก็เห็นใจเข้าใจจะทำให้ลดความเครียดกับเพื่อนไปได้ บรรยากาศการทำงานก็ดีสงบสุข”²³

¹⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C1, 1 กันยายน 2560.

¹⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A4,15 กันยายน 2560.

²⁰ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A5, 13 กันยายน 2560.

²¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

²² สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

“การเอื้ออาทรคนอื่นก็จะได้รับการเอื้ออาทรกลับมา เหมือนการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บางเรื่องเราก็ไม่รู้ บางเรื่องเขาก็ไม่รู้ ต้องอาศัยการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน”²⁴

“ความรู้สึกเอื้ออาทรเหมือนกันเรามีความเมตตาซึ่งการทำงานเป็นทีมต้องมีความเมตตาเอื้ออาทรกัน งานถึงประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และองค์กรเกิดความอบอุ่น เกิดความเข้มแข็ง ก็ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ เมื่อองค์กรอบอุ่นเราก็มีความสุขสบายใจในการทำงานร่วมกัน”²⁵

“ต้องคอยดูแลลูกน้อง มีน้ำใจให้กัน งานใครไม่ทันก็ช่วยกัน เพื่องานส่วนรวม”²⁶

“เราไม่ได้ทำงานคนเดียว มีพี่น้องทำงานร่วมกัน ก็มีความห่วงใยอาทรกัน เช่นวันไหนทำงานเลิกช้า ๆ ก็โทรหากันว่าถึงบ้านกันรึยัง ปลอดภัยดินะสำคัญนะ และเวลาเราเหนื่อยหรือเพลียถ้ามีคนมาถามเรารู้สึกดีมีความสุข”²⁷

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 6 การมีสมาธิจิตใจสงบ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านการมีสมาธิจิตใจสงบ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า การมีสมาธิเพื่อจัดลำดับความสำคัญ จัดลำดับความเร่งด่วน เพื่อแยกแยะในการจัดระบบงาน เชื่อได้ว่าจะทำให้งานสำเร็จได้ดี การมีสมาธิจดจ่อในการทำงาน ทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน สมาธิทำให้งานไม่ค่อยผิดพลาด ผลงานออกมาก็จะดีขึ้น ถ้ามีสมาธิ จิตจะรวมเร็ว ก็ทำงานไปได้เรื่อย ๆ เพลินมีความสุข ถ้าฝึกสมาธิบ่อย ๆ ก็จะนิ่ง สงบเร็ว สมาธิคือจิตที่ตั้งมั่น มีพลังในการทำงาน เช่น ทำให้ตัวเราไม่ต้องคิดกังวล สมาธิเป็นฐานของความสุขอยู่แล้ว การที่จะทำการงานต่าง ๆ ได้ต้องอาศัยสมาธิในการทำงาน ในทางที่กลับกัน ความสุขในการทำงานมีผลทำให้เกิดสมาธิในการทำงาน การมีสมาธิสำคัญในอาชีพ การจดจ่องาน การเรียบเรียงความคิดต้องใช้สมาธิอย่างมาก การที่มีธรรมะนำทางในการทำงานก็สำคัญอย่างยิ่ง

“การมีสมาธิเพื่อจัดลำดับความสำคัญ จัดลำดับความเร่งด่วน เพื่อแยกแยะในการจัดระบบงาน ผมเชื่อว่าจะทำให้งานสำเร็จได้ดี เรื่องของหลักศาสนา โดยเฉพาะศาสนาพุทธ ในเรื่องของการปรับสภาพจิตใจ การหาวิธีการทำงานให้มีความสุข โดยใช้หลักศาสนา ดีมากเลย

²³ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560.

²⁴ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

²⁵ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

²⁶ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A3, 7 กันยายน 2560.

²⁷ สัมภาษณ์ อาจารย์ B4, 12 กันยายน 2560.

ไม่ว่าหน่วยงานใด หรือส่วนตัวผมก็พยายามนำด้านนี้เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน ผมเชื่อว่าคนที่นำหลักการทางศาสนามาใช้ในการทำงาน ก็จะสามารถได้อย่างมีความสุข”²⁸

“ก็ต้องมีสมาธิจดจ่อในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขสบายใจในการทำงาน และเราก็ไม่เคยกำหนดว่างานจะต้องเสร็จเมื่อไหร่ ถ้าเรามีสมาธิก็ทำให้งานไม่ค่อยผิดพลาด ผลงานออกมาก็จะดีขึ้น”²⁹

“สมาธิคือจิตที่ตั้งมั่น มีพลังในการทำงาน เช่นทำให้เราไม่ต้องคิดกังวล สมาธิเป็นฐานของความสุขอยู่แล้ว การที่เราจะทำการงานต่างๆได้ต้องอาศัยสมาธิในการทำงาน ในทางที่กลับกันความสุขในการทำงานมีผลทำให้เกิดสมาธิในการทำงาน”³⁰

“ใจที่สบายก็ส่งผลให้ทำงานเกิดความสุข งานบางงานต้องการใช้สมาธิเป็นอย่างมากเพื่อป้องกันการผิดพลาดและได้ประสิทธิผลของงานเยอะ”³¹

“บางครั้งเราทำงานแล้วเกิดวุ่นวาย เราก็ต้องใช้สมาธิในการแก้ปัญหาให้จิตใจสงบลง ค่อยคิดแก้ปัญหาไป ในการทำงานทุกเรื่องต้องใช้ทั้งสติและสมาธิเพื่อความรอบคอบ ถ้าเราไม่มีสมาธิบางที่การถ่ายทอดความรู้ออกไปอาจจะผิดพลาดได้”³²

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 7 ครอบครัวดี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านครอบครัวดี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ครอบครัวดี อบอุ่นมีส่วนทำให้งานประสบความสำเร็จ ถ้าครอบครัวดี จะไม่มีความกังวลในการทำงาน แต่ถ้าครอบครัวไม่อบอุ่น ก็รับแรงกดดันจากครอบครัว ในระหว่างการทำงาน สิ่งเหล่านั้นก็มาส่งผลต่อจิตใจทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ไม่เกิดประสิทธิภาพ ครอบครัวเป็นหน่วยเริ่มต้นของสังคม ครอบครัวต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้ามีปัญหาที่ใช้เหตุผลซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อลูกในการเป็นผู้ใหญ่ต่อไป ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันขององค์กรมีการใช้เหตุผล ครอบครัวเป็นฐานในการให้ความรู้ เหตุผลในการอยู่ร่วมกัน เมื่อทำงานแล้วเกิดกังวลกับครอบครัว ก็ไม่มีสมาธิในการทำงาน แต่ถ้าครอบครัวดี ก็เป็นกำลังใจให้กัน เวลามีปัญหาเรื่องงานก็เป็นปรึกษาหารือกันได้ด้วย และทุกอย่างก็เริ่มต้นจากครอบครัว ถ้าออกบ้านมาไม่ทะเลาะกันก็ทำให้มาทำงานได้ราบรื่นเป็นกำลังใจให้กัน ครอบครัวเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะทุกวันนี้ก็ทำงานเพื่อครอบครัว

²⁸ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

²⁹ สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

³⁰ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

³¹ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C4, 15 กันยายน 2560.

³² สัมภาษณ์ อาจารย์ B3, 6 กันยายน 2560.

“ครอบครัวดี อบอุ่นมีส่วนทำให้งานประสบความสำเร็จ ถ้าครอบครัวเราดี เราจะไม่มีความกังวลในการทำงาน แต่ถ้าครอบครัวไม่อบอุ่น เราก็รับแรงกดดันจากครอบครัว ในระหว่างการทำงาน สิ่งเหล่านั้นก็มาส่งผลต่อจิตใจ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ไม่เกิดประสิทธิภาพ”³³

“ถ้าครอบครัวมีความสุข เราทำงานได้แบบไม่กังวล แต่ถ้าครอบครัวมีปัญหา ทำให้ไม่มีความสุข”³⁴

“สำคัญเพราะจะเป็นกำลังใจให้เรา เวลาเรามีทุกข์ มีปัญหาปัญหา มองลูกมองครอบครัว ก็จะเป็นความสุขอีกอย่างที่เราได้อยู่ เวลาเครียดบางครั้งการกอดลูกก็ทำให้เรารู้สึกคลายเครียดได้ เหมือนเรายังมีเพื่อนอยู่ข้างตลอด มีคนรักเรา ไม่โดดเดี่ยว”³⁵

“ครอบครัวเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะทุกวันนี้เราก็ทำเพื่อครอบครัว”³⁶

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 8 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงานอาจมีผลทางตรงและทางอ้อม ถ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในการทำงานดี และเพื่อนร่วมงานก็สามารถช่วยเหลือเราได้ด้วย ทำให้งานเกิดความสำเร็จทั้งงานส่วนตัวและงานของเพื่อนร่วมงาน ถ้าเพื่อนร่วมงานดีก็ทำงานด้วยความสบายใจ สนุก มีความสุขถ้าบรรยากาศไม่ดี ก็ทำให้หดหู่ ถ้าจ้องจับผิด โยนงานให้กัน ก็ต้องมีคอยระวังกัน แล้วหนีไปไหนไม่ได้อีก ต้องทนอยู่ตรงนั้น จิตก็จะหมกมุ่นว่าจะทำอย่างไรจะหลุดจากตรงนี้ ก็ทำให้ไม่มีจิตใจที่จะทำงาน ความสุขก็ลดลง บางครั้งเมื่อไม่เข้าใจกัน ต้องมาคุยปรับความเข้าใจกัน ต้องจริงใจ และต้องดูแลลูกน้องเหมือนพี่น้อง เพราะตัวเราทำงานคนเดียวไม่ได้

“เพื่อนร่วมงานอาจมีผลทางตรงและทางอ้อม ถ้าเรามีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนทำให้บรรยากาศในการทำงานดี และเพื่อนก็สามารถช่วยเหลือเราได้ด้วย ทำให้งานเกิดความสำเร็จทั้งงานของเราและงานของเพื่อน”³⁷

“ถ้าเพื่อนร่วมงานดีเราก็ทำงานด้วยความสบายใจ สนุก มีความสุขถ้าบรรยากาศอึมครึม ก็ทำให้หดหู่ ถ้าจ้องจับผิด โยนงานให้กัน ก็ต้องมีคอยระวังกัน แล้วหนีไปไหนไม่ได้อีก ต้องทน

³³ สัมภาษณ์ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

³⁴ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560.

³⁵ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

³⁶ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560)

³⁷ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

อยู่ตรงนั้น จิตก็จะหมกมุ่นว่าจะทำอย่างไรจะหลุดจากตรงนี้ ก็ทำให้ไม่มีจิตใจที่จะทำงาน ความสุขก็ลดลง”³⁸

“เจ้านายมีความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง หรือเจ้านายมีการตัดสินใจที่ดี เราก็จะเกิดความสุขในการทำงาน ถ้านายไว้วางใจ มั่นใจในตัวเราก็ทำให้เรากล้าทำงานเต็มที่ ถ้าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ไม่หวาดระแวง ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน เราก็ทำงานแบบสบาย ๆ ช่วยเหลือกันเต็มที่”³⁹

“ถ้าเราได้ทีมงานที่ดีมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จนะ ถึงงานจะยาก ทำร่วมกัน ถึงจะอยู่กันกินเวลาก็ทำงานด้วยความสุข”⁴⁰

“ถ้ามีแม้แต่คนเดียวก็ทำให้ที่ทำงานไม่มีความสุขแล้วเพราะจะรวนไปหมด เพราะการทำงานเป็นทีมต้องใช้น้ำหนึ่งใจเดียวถึงจะทำงานแล้วมีความสุข แต่ถ้าคนใดคนหนึ่ง ขัดกันทะเลาะกัน งานก็เดินไม่ราบรื่น”⁴¹

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 9 การพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ใหม่

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ใหม่ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า เวลาไปอบรมเพิ่มเติมในเนื้อหาทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน งานนี้ถูกต้อง เพราะได้อบรมมาแล้วก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ งานบางงานจะผิดพลาดไม่ได้ ถ้าผิดพลาดไปย่อมทำให้หลวงเสียหาย อาจจะได้รับโทษทางอาญาได้ งานมีทุกรูปแบบ ต้องหาวิธีใหม่ ๆ ที่ทำให้งานเสร็จเร็วที่สุดและบกพร่องน้อยที่สุด หรือไม่มีความบกพร่องเลย จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย ให้เกิดความถูกต้องรวดเร็ว การไปอบรมพัฒนาตนเองก็ทำให้ได้เพื่อนใหม่ สัมพันธภาพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เมื่องานสำเร็จก็มีความสุขจากงานแล้ว ถ้าไปหาสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ก็มีผลสะท้อนต่องานและชอบมากที่มีการอบรมหรือหาความรู้ใหม่ เปิดสังคมใหม่ ๆ ให้ตนเอง มีเพื่อนใหม่ ๆ ก็เป็นการเปิดโลกได้ เห็นมุมมองของคนใหม่ ๆ ทักษะคติใหม่ ๆ ด้วยอาชีพนี้ต้องพัฒนาตัวเองตลอด ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี หรือทฤษฎี มีความสำคัญ ทำให้ลดความผิดพลาดในงาน

“งานมีทุกรูปแบบ เราต้องหาวิธีใหม่ ๆ ที่ทำให้งานเสร็จเร็วที่สุดและบกพร่องน้อยที่สุด หรือไม่มีความบกพร่องนั้นเลย จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย

³⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560.

³⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

⁴⁰ สัมภาษณ์ อาจารย์ B4, 12 กันยายน 2560.

⁴¹ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

ให้เกิดความถูกต้องรวดเร็ว การไปอบรมพัฒนาตนเองก็ทำให้ได้เพื่อนใหม่ สัมพันธภาพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เมื่องานสำเร็จเราก็มีความสุขจากงานแล้ว”⁴²

“การได้ความรู้ใหม่ เท่ากับการที่เราได้ความรู้ไปสอนนักเรียนไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียน เราเป็นอาจารย์ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนางานสอน”⁴³

“ถ้าไปหาสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ของเราที่มีอยู่ ก็มีผลสะท้อนต่องานและชอบมากที่มีการอบรมหรือหาความรู้ใหม่ เปิดสังคมใหม่ ๆ ให้ตนเอง มีเพื่อนใหม่ ๆ ก็เป็นการเปิดโลกได้เห็นมุมมองของคนใหม่ ๆ ทักษะคติใหม่ ๆ ด้วย”⁴⁴

“การที่เราเป็นอาจารย์ เรื่องการพัฒนาความรู้ต้องทำเรื่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่”⁴⁵

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 10 การมีวินัยทางการเงิน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรด้านการมีวินัยทางการเงิน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ถ้าวินัยทางการเงินไม่ดี ก็จะมีปัญหาเรื่องการเงิน ทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง มีหนี้สินมาก แล้วไม่มีทางหาเงินด้วยวิธีทางสุจริตด้วยเงินเดือนด้วยค่าตอบแทนต่าง ๆ อาจเกิดความเครียดและทำงานไม่สำเร็จได้ ภาระหนี้สินเยอะก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจ มีความวุ่นวายในชีวิตอาจเกิดความเครียด ส่งผลในที่ทำงาน พุดจากกันนิด ๆ หน่อย ๆ อาจจะทะเลาะกัน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เงินเป็นส่วนหนึ่งให้มีความสุข การที่มีวินัยทางการเงินก็เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งเป็นการวางแผนในการใช้ใช้จ่ายเงิน ในแต่ละเดือนจะต้องจ่ายอะไรบ้างอย่างไร รู้ว่าสิ่งไหนจำเป็นสิ่งไหนไม่จำเป็น และจะทำให้ตัวเรามีเงินเก็บมากที่สุด ทำให้มีความสุข การบริหารเงินเป็นนั่นสำคัญมาก ต้องปันส่วนที่เป็นค่าใช้จ่าย และเงินเก็บ แบบเป็นสัดส่วน แต่ถ้าเป็นคนสุร่ยสุร่าย ใช้จ่ายไม่เป็น ชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็จะเป็นหนี้โดยง่าย กังวลใจไม่มีความสุข

“ถ้าวินัยทางการเงินไม่ดี เราก็จะมีปัญหาเรื่องการเงินทำให้เราทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง มีหนี้สินมาก แล้วไม่มีทางหาเงินด้วยวิธีทางสุจริตด้วยเงินเดือนด้วยค่าตอบแทนต่าง ๆ เราอาจเครียดและไม่อาจทำงานสำเร็จได้”⁴⁶

⁴² สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁴³ สัมภาษณ์ อาจารย์ B6, 12 กันยายน 2560.

⁴⁴ สัมภาษณ์ อาจารย์ B4, 12 กันยายน 2560.

⁴⁵ สัมภาษณ์ อาจารย์ B3, 6 กันยายน 2560.

⁴⁶ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

“มีผล ภาระหนี้สินเยอะก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจ มีความวุ่นวายในชีวิตอาจเกิดความเครียด ส่งผลในที่ทำงาน พุดจกกันนิดๆหน่อยๆก็อาจจะทะเลาะกัน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร”⁴⁷

“เงินเป็นส่วนหนึ่งให้มีความสุข การที่มีวินัยทางการเงินก็เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งเป็นการวางแผนในการใช้จ่ายเงิน ในแต่ละเดือนเราจะต้องจ่ายอะไรบ้างอย่างไร เราจะรู้ว่า สิ่งไหนจำเป็น ไม่จำเป็น และทำให้เรามีเงินเก็บมากที่สุด ทำให้เรามีความสุข”⁴⁸

“เงินก็สำคัญนะ ถ้าไม่มีเงินก็ทำอะไรไม่ได้เลยนะ ถ้าเราบริหารการเงินดีก็ไม่ต้องกังวลใจในการทำงาน”⁴⁹

“องค์ประกอบอย่างหนึ่งในการจัดการการเงิน ถ้าเรามีวินัยดีเราก็ไม่ต้องไปเครียดเรื่องค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จะไม่พอใช้ ถ้าเราจัดสรรรายได้ที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ รู้ว่าจะต้องจ่ายเท่าไร รับเท่าไร จะหมดกังวล”⁵⁰

“การบริหารเงินเป็นนั่นสำคัญมาก เราต้องปันส่วนที่เป็นค่าใช้จ่าย และเงินเก็บ แบบเป็นสัดส่วน แต่ถ้าเราเป็นคนสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายไม่เป็น ชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็จะเป็นหนี้โดยง่าย ก็มักจะกังวลใจไม่ได้มีความสุข”⁵¹

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 11 อิทธิบาท 4

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 หัวข้อฉันทะ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานถือว่าสำคัญ หลาย ๆ ครั้งในการทำงานตัวเราไม่สามารถเลือกงานที่ชอบได้ แต่ในหลายครั้งการถูกมอบหมาย หรือคำสั่งโยกย้ายไปอยู่ในหลาย ๆ จุด อาจจะไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่มีความสามารถ อาจจะทำให้ไม่ใส่ใจในการทำงานมากนัก การที่จะต้องปรับสภาพใจ ต้องรักในงานนั้นก่อน มีความพึงพอใจในงาน ถ้ารักและพอใจในงาน ปัญหาจะไม่เกิด ถึงถ้าเกิดก็จะอดทนและสนุกกับการแก้ปัญหา พึงพอใจในงานต้องทำด้วยความพึงพอใจ รักในงานที่ทำ ถ้าโดนบังคับให้ทำ ไม่เกิดความสุขแน่นอน ถ้าทำด้วยความพอใจและประสบความสำเร็จก็มีความสุขในตัวอยู่แล้ว อย่างแรกต้องรักในงานที่จะทำก่อนก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน ถึงงานจะมีปัญหาก็มีความอดทนในการทำงานได้

“ความพึงพอใจในการทำงานถือว่าสำคัญ หลาย ๆ ครั้งในการทำงานเราไม่สามารถเลือกงานที่เราชอบได้ แต่ในหลายครั้งการถูกมอบหมาย หรือคำสั่งโยกย้ายไปอยู่ในหลาย ๆ จุด เรา

⁴⁷ สัมภาษณ์ อาจารย์ B5, 29 สิงหาคม 2560.

⁴⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁴⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A2, 10 กันยายน 2560.

⁵⁰ สัมภาษณ์ อาจารย์ B3, 6 กันยายน 2560.

⁵¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

อาจจะไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่มีความสามารถ อาจจะทำให้เราไม่ได้ใส่ใจในการทำงานมากนัก การที่เราจะต้องปรับสภาพใจ”⁵²

“คือ มีความพึงพอใจในงาน สุด เราต้องรักในงานนั้นก่อน มีความพึงพอใจในงาน ถ้ารักและพอใจในงาน ปัญหาจะไม่เกิด ถึงถ้าเกิดก็จะอดทนและสนุกกับการแก้ปัญหา”⁵³

“พึงพอใจในการ งานต้องทำด้วยความพึงพอใจ รักในงานที่ทำ ถ้าเราโดนบังคับให้ทำ ไม่เกิดความสุขแน่นอน ถ้าเราทำด้วยความพอใจและประสบความสำเร็จมันก็มีความสุขในตัวอยู่แล้ว”⁵⁴

“ถ้าเราทำงานที่เราชอบ เราก็จะอยากทำงานในทุกๆวันอยากพัฒนางาน อยากทำให้งานประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ก็ทำให้เกิดความสุขได้”⁵⁵

“อย่างแรกต้องรักในงานที่เราจะทำก่อนก็ทำให้เรามีความสุขในการทำงาน ถึงงานจะมีปัญหาก็มีความสุขอดทนในการทำงานได้”⁵⁶

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 หัวข้อวิริยะ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า มีความขยันมีความพยายาม ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามหาข้อมูลใหม่ ๆ และงานที่ทำเป็นงานในเรื่องของภาคปฏิบัติ ไม่ใช่ภาคของทฤษฎี จะต้องลงมือปฏิบัติ ก็ต้องให้ความขยันในการทำงานมากขึ้น เป็นคุณสมบัติของคนที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ความขยันสำคัญ ต้องเป็นคนที่ทุ่มเทในหน้าที่ของตนที่ได้รับผิดชอบ บางครั้งได้รับงานที่ยาก ก็เหมือนจะทำทนายว่าจะทำได้หรือไม่ ถ้าทำสำเร็จก็มีความสุขภาคภูมิใจ ถ้ามีความสุขความพอใจในงาน ก็เกิดความเพียรในการทำงานมากขึ้น

“มีความขยันมีความพยายาม ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามหาข้อมูลใหม่ๆ และงานที่ทำเป็นงานในเรื่องของภาคปฏิบัติ ไม่ใช่ภาคของทฤษฎี เราจะต้องลงมือปฏิบัติ ก็ต้องให้ความขยันในการทำงานมากขึ้น”⁵⁷

“เมื่อมีความพึงพอใจในงานความขยันก็ตามมาโดยอัตโนมัติ เราไม่ต้องฝืนว่าเราต้องทำ”⁵⁸

“ถ้าทำงานชอบและถนัดทำ ก็ทำให้ขยันทำงานทุก ๆ วันทำเพลิน ๆ ได้”⁵⁹

⁵² สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁵³ สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

⁵⁴ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C1, 1 กันยายน 2560.

⁵⁵ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

⁵⁶ สัมภาษณ์ อาจารย์ B6, 12 กันยายน 2560.

⁵⁷ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁵⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁵⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A3, 7 กันยายน 2560.

“ต้องเป็นคนที่ทุ่มเทในหน้าที่ของตนที่ได้รับผิดชอบ บางครั้งได้รับงานที่ยาก ก็เหมือนจะท้าทายให้เราว่าจะทำได้หรือไม่ ถ้าเราทำสำเร็จเราก็มีความภาคภูมิใจ”⁶⁰

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 หัวข้อจิตตะ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ขยันอย่างเดียวไม่พอ ต้องรู้ว่าในแต่ละเรื่อง มีเทคนิควิธีการอย่างไร ต้องมีความใส่ใจลงไปตรงงานด้วย ต้องใส่ใจพินิจพิเคราะห์ในงาน ต้องใส่ใจในงานเป็นพิเศษก็จะไม่เกิดปัญหาในการงาน การใส่ใจในงานบางครั้งการทำงานผิดพลาดทำให้มีความละเอียดในงานมากยิ่งขึ้น ใส่ใจกับงานมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อลดการผิดพลาดของงาน ลักษณะงานที่ทำให้ต้องมีความใส่ใจให้ความละเอียดในการทำงานมาก ๆ ในทุก ๆ ด้านที่ทำลงไป สิ่งที่ทำบางทีไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเรา องค์กรจะคาดหวังในการทำงานของเรา งานของเราอยู่ตรงกลางระหว่างเจ้านายและลูกน้อง ซึ่งการทำงานจะต้องให้ความปลอดภัยทั้งตนเองและลูกน้อง การทำงานต้องประกอบด้วย ความใส่ใจในงานเป็นสำคัญ ใส่ใจในทุกขั้นตอน และความรับผิดชอบงาน การมาทำงานในทุกวันก็เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนด้วย ความเอาใจใส่ในงานความรอบคอบในงานเป็นสิ่งสำคัญป้องกันการผิดพลาดในงานนั้น ที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วง การจดจ่อเอาใจใส่ในงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เป็นการลดความผิดพลาดของงานได้ สามารถเข้าใจในเนื้องานอย่างชัดเจน

“ขยันอย่างเดียวไม่พอ เราต้องรู้ว่าในแต่ละเรื่องว่า จะต้องมีความใส่ใจอย่างไร ต้องมีความใส่ใจลงไปตรงงานด้วย”⁶¹

“การทำงานต้องประกอบด้วยความใส่ใจในงานเป็นสำคัญ ใส่ใจในทุกขั้นตอนด้วยซ้ำ และความรับผิดชอบต่องาน การมาทำงานในทุกวันก็เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนด้วย”⁶²

“ความใส่ใจในงานที่รับผิดชอบทำให้เราไม่ค่อยทำงานพลาด แต่ถ้าขาดการเอาใจใส่ในงาน ก็อาจเกิดความเสียหายได้”⁶³

“การจดจ่อเอาใจใส่ในงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เป็นการลดความผิดพลาดของงานได้ สามารถเข้าใจในเนื้องานอย่างชัดเจน”⁶⁴

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 หัวข้อวิมังสา ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า พินิจพิเคราะห์ ชอบในงาน ขยันกับงานและมุ่งมั่นใส่ใจกับงาน สุดท้ายให้ได้ข้อมูลซึ่งมากพอที่จะพัฒนางานที่ทำนั้นดีขึ้น สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น และมีประโยชน์ต่อระบบงาน ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองพัฒนางานของตัวเองอย่าง

⁶⁰ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

⁶¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁶² สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C4, 15 กันยายน 2560.

⁶³ สัมภาษณ์ อาจารย์ B6, 12 กันยายน 2560.

⁶⁴ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการสอน เมื่อเข้าใจในงานชัดเจนแล้ว ทำให้หมั่นดูงานและตรวจงานเพื่อป้องกันการผิดพลาด ก่อนงานเสร็จทุกครั้ง ต้องมาสรุปงานเก็บงานก่อน เพื่อมองหาทั้งข้อดีและข้อผิดพลาด เพื่อจะได้แก้ไขงานในครั้งต่อไป ไม่ว่าก่อนเริ่มงานหรือหลังเสร็จงานควรมีการสรุปงานที่ทำให้ได้ทุกครั้ง เพื่อความละเอียดถี่ถ้วน ทำให้มองงานได้ชัดเจนกว่าเดิม เป็นการพัฒนาทั้งตัวเองและงานที่ทำ

“พินิจพิเคราะห์ เราชอบในงาน เราชอบกับงานและมุ่งมั่นใส่ใจกับงานสุดท้ายให้ได้ข้อมูลซึ่งมีมากพอที่จะพัฒนางานที่จะทำงานที่เราทำนั้นดีขึ้น สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น และมีประโยชน์ต่อระบบงาน”⁶⁵

“เมื่อเข้าใจในงานชัดเจนแล้ว ทำให้เราหมั่นดูงานและตรวจงานเพื่อป้องกันการผิดพลาด เพราะงานบัญชีต้องใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างมาก”⁶⁶

“การเข้าใจพัฒนางานไปเรื่อยๆ ถ้าเราทำงานด้วยใจที่เป็นสุขสนุกกับงานที่ทำ ไม่มีวันที่เราจะตกต่ำลง มีแต่การทำงานทำให้เราเก่งขึ้นเกิดการพัฒนาทั้งจิตใจและการงานได้พัฒนาไปพร้อมกัน ถ้ามีฉันทะ ทุกอย่างจะเกิดขึ้นตามกันมา”⁶⁷

“สำคัญเราต้องมีความเข้าใจในงานที่เราทำก่อนอันดับแรกถึงจะมองถึงขั้นตอนทุกขั้นตอนถึงผลงานที่ออกมาแบบเป็นขั้นเป็นตอน ถ้างานมีปัญหาเราก็จะมองออกว่าจะแก้ไขตรงไหนอย่างไร”⁶⁸

“เราต้องการพัฒนางานอย่างผ่านมาก็สำคัญ เรามักไปหาความรู้ใหม่ๆ รูปแบบใหม่มาพัฒนางานเรา ผิดพลาดตรงไหนแก้ไขตลอดเวลา”⁶⁹

“ไม่ว่าก่อนเริ่มงานหรือหลังเสร็จงานเราควรสรุปงานที่เราทำให้ได้ทุกครั้ง เพื่อความละเอียดถี่ถ้วน ทำให้เรามองงานได้ชัดเจนกว่าเดิม เป็นการพัฒนาทั้งตัวเองและงานที่ทำ”⁷⁰

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 12 สังคหวัตถุ 4

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 หัวข้อที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า เสียสละกับเพื่อนร่วมงาน เริ่มจากการเสียสละตัวเอง เริ่มมาทำงานคือ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การช่วยเหลือตรงนี้เป็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข การเอื้อเฟื้อ การให้ เสียสละ คือถ้าเพื่อนขออะไรให้ได้ก็ให้ เพื่อนป่วยก็ให้เพื่อนไปพัก เป็นการให้ที่ใจ การวางใจให้ถูก ก็เป็นการให้ทานอย่าง

⁶⁵ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁶⁶ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560.

⁶⁷ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁶⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C4, 15 กันยายน 2560.

⁶⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A2, 10 กันยายน 2560.

⁷⁰ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A1, 15 กันยายน 2560.

หนึ่ง ไม่ต้องให้ข้าวของเงินทอง ให้โอกาส ให้น้ำใจ ในฐานะหัวหน้างาน ต้องเสียสละอะไรหลาย ๆ อย่าง เวลา เงิน บางครั้งให้ต้องดูแลสวัสดิการลูกน้อง ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้เขาเต็มที่ ถ้ามีหลักสูตรใหม่ ๆ ต้องส่งลูกน้องไปศึกษา ต้องสนับสนุน และถ้าเขามีความก้าวหน้าจะต้องให้โอกาสเขาที่จะก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน และหลักการใช้ชีวิตอันนี้สำคัญ ในแง่คิดเป็นที่ปรึกษา เป็นกำลังใจ การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้างานเสร็จแล้ว แบ่งเบาภาระงานของเพื่อน สละเวลา สละอوقاتต่าง ๆ ที่ไม่ดี สละความขัดแย้ง หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่ดีในสัมพันธภาพในการทำงาน การให้ทานไม่จำเป็นต้องให้เป็นสิ่งของก็ได้ เพราะบางครั้งก็ไม่จำเป็น แค่อภัยเพื่อน มีศีลธรรมในการให้อภัยซึ่งกันและกัน ความสุขก็ตามมา ทานการแสดงความน้ำใจให้กันก็เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนที่ได้รับก็จะรู้สึกดี และวันหนึ่งก็อาจจะมีการแสดงน้ำใจกลับมา ถึงแม้ตัวเราจะไม่ได้หวังผลอะไรกลับมา แค่ว่าเป็นผู้ให้มีความสุขแล้ว การอยู่ร่วมกัน มีอะไรก็แบ่งปันกัน ถ้าผิดพลาดก็ให้อภัยกัน ถ้างานมีปัญหาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

“เสียสละกับเพื่อนร่วมงาน เริ่มจากการเสียสละตัวเอง เริ่มมาทำงานคือ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องใส่ใจในงานที่เรารับผิดชอบได้ เราก็ต้องช่วยเหลือ ตรงนี้เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีความสุข”⁷¹

“การเอื้อเพื่อให้เสียสละ คือถ้าเพื่อนชอบอะไรเราให้ได้ก็ให้ เพื่อนป่วย ก็ให้เพื่อนพักไป เป็นการให้ที่ใจ การวางใจให้ถูก ก็เป็นการให้ทานอย่างหนึ่ง ไม่ต้องให้ข้าวของเงินทอง ให้โอกาส ให้น้ำใจ”⁷²

“การให้ การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้างานเราเสร็จแล้ว แบ่งเบาภาระงานเพื่อน สละเวลาของเรา สละอوقاتต่าง ๆ ที่ไม่ดี สละความขัดแย้ง หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่ดีในสัมพันธภาพในการทำงาน”⁷³

“ทาน การแสดงความน้ำใจให้กันก็เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนที่ได้รับก็จะรู้สึกดี และวันหนึ่งก็อาจจะมีการแสดงน้ำใจกลับมา ถึงแม้เราจะไม่ได้หวังผลอะไรกลับมา แค่ว่าเป็นผู้ให้มีความสุขแล้ว”⁷⁴

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 หัวข้อปียะวาจา ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ทุกคนอยากให้คนอื่นพูดกันดี ๆ พูดดี โดยไม่ได้เสแสร้ง ถ้าพูดจากันดี ๆ จะมีความสุขในการทำงาน บางครั้งคำพูดสามารถวัดความเชื่อถือในตัวคน ๆ นั้น ถ้าพูดไม่ดีคนอื่นก็ทุกข์ตัวเราก็อทุกข์ สภาพแวดล้อมการทำงานก็ไม่ดี ถ้าพูดจาดี ก็มี

⁷¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁷² สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560.

⁷³ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁷⁴ สัมภาษณ์ อาจารย์ B3, 6 กันยายน 2560.

ความสุข อย่าก้อยู่ใกล้ ๆ ไม่เกิดความเครียด มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้งานสื่อสาร จะพูดอย่างไรก็ได้ที่รักษาใจกัน บัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น ไม่ให้เกิดความบาดหมางต่อกัน การพูดจากันต้องมีความจริงใจให้กัน ต้องรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยกันต้องใช้คำพูดดี ๆ คุยกัน เพราะคำพูดไม่ดีก็ทำให้ไม่มีความสุข ถ้าตอนไม่เข้าใจกันก็ต้องมาปรับความเข้าใจกัน ถ้าเพื่อนได้ดีก็ต้องยินดีกับเพื่อน ๆ สำคัญสุดคือมีความจริงใจให้กัน

“คิดว่าทุกคนก็อยากให้คนอื่นพูดกับเราดี ๆ ผมพูดดีโดยไม่ได้เสแสร้ง ถ้าเราพูดจากันดี ๆ ก็น่าจะมีความสุขในการทำงาน”⁷⁵

“มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้งานสื่อสาร เราจะพูดอย่างไรก็ได้ที่รักษาน้ำใจกัน บัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น จะไม่ให้เกิดความบาดหมางต่อกัน”⁷⁶

“ทำงานด้วยกันต้องใช้คำพูดดี ๆ คุยกัน เพราะคำพูดไม่ดีก็ทำให้เราไม่มีความสุข ถ้าตอนไม่เข้าใจกันก็ต้องมาปรับความเข้าใจกัน ถ้าเพื่อนได้ดีก็ต้องยินดีกับเพื่อน ๆ สำคัญสุดคือมีความจริงใจให้กัน”⁷⁷

“คำพูดเหมือนน้ำขลอมใจ ต้องระมัดระวังคำพูด และพูดด้วยความจริงใจ ก็จะมีความสุขด้วยกัน”⁷⁸

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 หัวข้อ**อัตตะจริยา** ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า สงเคราะห์เวลาที่พบเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มีปัญหาอะไรที่สามารถช่วยเหลือได้ ก็เข้าไปช่วยเหลือ อะไรที่ดูแลแก้ไขไม่ได้ ก็พยายามหาข้อมูลเพื่อให้เขา ต้องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน บางครั้งงานคนอื่น แต่ถ้าเราช่วยได้ก็ต้องช่วยกันไป การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกด้าน อะไรที่จะช่วยเหลือกันได้ก็ต้องช่วยกัน แต่สำคัญต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง คือ การช่วยเหลือในสิ่งที่เขาอยากให้เราช่วย เพราะเนื่องด้วยเขาอาจไม่มีความรู้ อย่างคนเข้ามาทำงานใหม่ ๆ ยังไม่ค่อยมีความรู้ในงาน ก็มาขอความรู้จากเรา เราก็แนะนำให้คอยช่วยเหลือ สอนงานให้ หรือบางช่วงทำงานกันหนัก ๆ ก็ให้กำลังใจโดยการไปเลี้ยงอาหาร กินอาหารร่วมกัน สนุกสนานด้วยกัน หรือซื้อขนมมาฝาก สงเคราะห์ เช่น ถ้าเพื่อนร่วมงานทุกข์ยาก ก็ช่วยเหลือในส่วนที่ช่วยได้ ให้เพื่อนร่วมงานก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ช่วยในสิ่งที่ช่วยได้ หรือเพื่อนทุกข์ใจก็ช่วยให้กำลังใจผ่านพ้นมรสุมในชีวิตได้ การสงเคราะห์คนอื่น ดูว่าเขาขาดอะไร และจะให้อะไรเขาได้บ้าง มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การเป็นแบบอย่างที่ดี เราก็เป็นแบบอย่างให้น้อง ๆ ดู และงานบางอย่างไม่ได้สั่งอย่างเดียวต้องลงมือทำให้เขาดูด้วย

⁷⁵ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁷⁶ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁷⁷ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C4, 15 กันยายน 2560.

⁷⁸ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A4, 15 กันยายน 2560.

“สงเคราะห์ เวลาที่พบเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน มีปัญหาอะไรที่เราสามารถช่วยเหลือได้ ก็เข้าไปช่วยเหลือ อะไรที่ดูแลแก้ไขไม่ได้ เราก็พยายามหาข้อมูลเพื่อให้เขา”⁷⁹

“การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกด้าน อะไรที่จะช่วยเหลือกันได้ก็ต้องช่วยกัน แต่สำคัญต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง”⁸⁰

“คือการช่วยเหลือในสิ่งที่เขาอยากให้เราช่วย เพราะเนื่องด้วยเขาอาจไม่มีความรู้ อย่างคนเข้ามาทำงานใหม่ ๆ ยังไม่ค่อยมีความรู้ในงาน ก็มาขอความรู้จากเรา เราก็แนะนำให้ คอยช่วยเหลือ สอนงานให้ หรือบางช่วงทำงานกันหนัก ๆ เราก็ให้กำลังใจโดยการไปเลี้ยงอาหาร กินอาหารร่วมกัน สนุกสนานด้วยกัน หรือซื้อขนมมาฝาก”⁸¹

“จริยา สงเคราะห์ เช่นถ้าเพื่อนร่วมงานทุกข์ยาก เราก็ช่วยเหลือในส่วนที่เราช่วยได้ ให้เพื่อนร่วมงานก้าวหน้าในหน้าที่การงานเราก็ช่วยในสิ่งที่เราช่วยได้ หรือเพื่อนทุกข์ใจ เราก็ช่วยให้กำลังใจผ่านพินมรสมในชีวิตได้”⁸²

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 หัวข้อ **สมานัตตตา** ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า เคยทำอย่างไรก็ทำอย่างนั้นกับทุกคน และที่สำคัญอะไรที่ทำแล้วดีขึ้น ช่วยเหลือคนอื่นมากขึ้น ก็อาจจะทำมากกว่าเก่า บรรยาภาศในการทำงานก็เหมือนจะเป็นพี่น้องเป็นครอบครัวกันมากขึ้น มีอะไรก็เอื้ออาทรกัน การเป็นผู้ให้สม่ำเสมอ ต้นเสมอปลาย การทำงานเคยทำอย่างไรก็น่าจะเป็นอย่างนั้นให้เขาก่อน ให้เป็นแบบอย่างอย่างน้อยก็เป็นตัวอย่างให้คนรุ่นหลัง ความสม่ำเสมอ ตรงไหนเป็นประโยชน์ก็ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดสำคัญกว่า แต่ถ้าเป็นงานส่วนรวม เห็นเพื่อนเหนื่อยต้องไปช่วย และการรับผิดชอบในงานอันนี้จำเป็นอย่างยิ่ง เสมอต้นเสมอปลายเปรียบเสมือนการปั่นจักรยาน ต้องปั่นแบบความเร็วสม่ำเสมอ ในส่วนเสมอต้นเสมอปลายนั้น หมายถึงความรับผิดชอบต้องมีอยู่ตลอดเวลา ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นคนที่สนิทหรือไม่ก็ตาม การทำงานทุกครั้งก็ควรมีการประชุมเพื่อให้ได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานต้องมีตลอดด้วย เสมอต้นเสมอปลายสำคัญ ถ้าไม่เสมอต้นเสมอปลายอาจจะโดนมองว่าไม่จริงจัง แล้วจะต้องให้เสมอเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ

“เคยทำอย่างไรก็ทำอย่างนั้นกับทุกคน และที่สำคัญอะไรที่ทำแล้วดีขึ้น ช่วยเหลือคนอื่นมากขึ้น เราก็อาจจะทำมากกว่าเก่า บรรยาภาศในการทำงานก็เหมือนจะเป็นพี่น้องเป็นครอบครัวกันมากขึ้น มีอะไรก็เอื้ออาทรกัน”⁸³

⁷⁹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁸⁰ สัมภาษณ์ อาจารย์ B5, 29 สิงหาคม 2560.

⁸¹ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

⁸² สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

“การเป็นผู้ให้สมำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย เราทำงานเคยทำอะไรก็น่าจะเป็นอย่างนั้นให้เขาก่อน ให้เป็นแบบอย่างอย่างน้อยก็เป็นตัวอย่างให้คนรุ่นหลัง”⁸⁴

“ความสมำเสมอ อันนี้เราก้ ตรงไหนเราอยู่แล้วไปเป็นประโยชน์เราก้ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุดสำคัญกว่า แต่ถ้าเป็นงานส่วนรวม เห็นเพื่อนเหนื่อยเราต้องไปช่วย และการรับผิดชอบในงานเรา อันนี้จำเป็นอย่างยิ่งด้วยนะ”⁸⁵

ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่ 13 ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ในประเด็นข้อเสนอแนะ ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ในเรื่องของสภาพจิตใจ การหาวิธีการทำงานให้มีความสุข โดยใช้หลักศาสนา ไม่ว่าหน่วยงานใดพยายามนำด้านนี้เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดความสุข ตัวเราสำคัญที่สุด ด้านภายในคือสมาธิ ถ้ามีสมาธิมีสติก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ให้มีความละเอียดถี่ถ้วน บางครั้งสิ่งแวดล้อมก็มีผลต่อน้อยมาก การทำตัวให้มีความสุขก็ส่งผลทางตรงกับคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นนาย เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เริ่มจากตัวเราก่อนเกี่ยวกับคนอื่นน้อยมาก การได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี เมตตา จะประสบปัญหาอะไร ก็จะมาช่วยตลอดตั้งแต่นายระดับบน จนถึงเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจให้ตลอด และเชื่อใจเชื่อมั่นในการทำงานที่ทำเป็นความสุขในการทำงาน การมีคุณค่าในตนเองทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มองว่าเรามีคุณค่าต่อโรงเรียน ต่อคนอื่น ความก้าวหน้า ความมั่นคงในครอบครัว ก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน งานที่ประสบความสำเร็ก็สุขที่สุดอยู่แล้ว ความร่วมมือกันในที่ทำงานเป็นปัจจัยให้เกิดความสุขในงานด้วย มองว่าใจต้องรักชอบในสิ่งที่ทำ ซึ่งในการทำงานต้องเจอผู้คน การมีสัมพันธภาพ ก็ช่วยทำให้เรามีความสุข ติดต่อดสื่อสารยิ้มแย้มแจ่มใสเมตตาเกิดความสุขอบอุ่น ส่วนเงินเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งให้มีความสุข เพื่อช่วยในการเลี้ยงชีพ อยู่ได้พอเพียงไม่เป็นหนี้สิน การบริหารความสุขต้องบริหารให้เป็นคือการแบ่งเวลา ไม่เอาทุกอย่างมารวมกัน ต้องแยกแยะให้ได้ ทำเป็นเรื่อง ๆ คิดเป็นอย่าง ๆ ช่วงไหนยุ่ง ก็พยายามแบ่งเวลาหาความสุขให้ตนเองบ้าง จิตใจมีส่วน และดูว่าแต่ละคนมีภูมิหลังเติบโตมาอย่างไร สุขของคนเราไม่เหมือนกัน อยู่ที่แ่งมุมอยู่ที่ความคิด การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดี มีอะไรปรึกษาพูดคุย ไว้วางใจได้ กับคนทำงานด้วยกัน ปัจจัยทางด้านบุคคลมากกว่าที่ส่งผลให้การทำงานมีความสุข และเงินถึงจะสำคัญแต่ก็สำคัญตามลงมา ต้องเริ่มต้นจากตัวเราก่อน เริ่มรับผิดชอบหน้าที่การงานแล้วดีแล้วดีที่สุด ถ้าผลออกมาอย่างไรก็ค่อยมากันอีกที ต้องเอาธรรมะเข้ามาใช้ในชีวิตด้วยเพราะหลักพุทธศาสนาสามารถปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

⁸³ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A6, 24 สิงหาคม 2560.

⁸⁴ สัมภาษณ์ อาจารย์ B2, 24 สิงหาคม 2560.

⁸⁵ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C2, 28 สิงหาคม 2560

ทุกเรื่องและทำให้เป็นความสุขที่ยั่งยืนด้วย ความสุขนั้นต้องเริ่มต้นจากตัวเราเอง หลักศาสนาพุทธสามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้ดี เป็นหลักยึดที่ดี คนเราทุกวันนี้ทุกข์เพราะไม่มีหลักยึด ไม่ยึดอย่างอื่น เช่น การเชื่องูแห่งกรรม ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน เป็นหลักของความสุขในการทำงานได้

“ตัวเราสำคัญที่สุด ด้านภายในคือสมาธิ ถ้ามีสมาธิมีสติก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ให้เราละเอียดย่ ถ้วนถี่ บางครั้งสิ่งแวดล้อมก็มีผลต่อใจน้อยมาก การทำตัวเราให้มีความสุขก็ส่งผลทางตรงกับคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นนาย เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เริ่มจากตัวเราเองทั้งนั้นเลยเกี่ยวกับคนอื่นน้อยมาก”⁸⁶

“การมีคุณค่าในตนเองทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มองว่าเรามีคุณค่าต่อโรงเรียน ต่อคนอื่น ความก้าวหน้า ความมั่นคงในครอบครัว ก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน งานที่ประสบความสำเร็จก็สุขที่สุดอยู่แล้ว ความร่วมมือกันในที่ทำงานเป็นปัจจัยให้เกิดความสุขในงานด้วย”⁸⁷

“มองว่าใจต้องรักชอบในสิ่งที่ทำ ซึ่งในการทำงานต้องเจอผู้คน การมีสัมพันธภาพ ก็ช่วยทำให้เรามีความสุข ติดต่อสื่อสารยิ้มแย้มแจ่มใสเมตตาเกิดความสุขอบอุ่น ส่วนเงินเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งให้มีความสุข เพื่อช่วยในการเลี้ยงชีพ อยู่ได้พอเพียงไม่เป็นหนี้สิน”⁸⁸

“การบริหารความสุขต้องบริหารให้เป็น คือการแบ่งเวลา ไม่เอาทุกอย่างมารวมกัน ต้องแยกแยะให้ได้ ทำเป็นเรื่อง ๆ คิดเป็นอย่าง ๆ ช่วงไหนยุ่ง ก็พยายามแบ่งเวลาหาความสุขให้ตนเองบ้าง จิตใจเรามีส่วนนะ และดูว่า แต่ละคนมีภูมิหลังเติบโตมาอย่างไร สุขของคนเราไม่เหมือนกัน อยู่ที่แ่งมมอยู่ที่ความคิด บางก็อยู่ที่การเลี้ยงดูจนเติบโตในสังคมแบบไหน จะเป็นตรรกะทำให้เห็นถึงทัศนคติในการมองโลก ในการใช้ชีวิตในปกติ หรือในแ่งมีปม หรือคิดบวก”⁸⁹

“ต้องเริ่มต้นจากตัวเราก่อน เริ่มรับผิดชอบหน้าที่การงานแล้วดีแล้วดีที่สุด ถ้าผลออกมาอย่างไรเราก็ค่อยมากันอีกที เราต้องเอาธรรมะเข้ามาใช้ในชีวิตเราด้วยเพราะหลักพุทธศาสนาเราสามารถปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ทุกเรื่องและทำให้เป็นความสุขที่ยั่งยืนด้วย”⁹⁰

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิด

⁸⁶ สัมภาษณ์ อาจารย์ B5, 29 สิงหาคม 2560.

⁸⁷ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร A7, 1 กันยายน 2560.

⁸⁸ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ C3, 5 กันยายน 2560.

⁸⁹ สัมภาษณ์ อาจารย์ B6, 12 กันยายน 2560.

⁹⁰ สัมภาษณ์ อาจารย์ B3, 6 กันยายน 2560.

ข้อมูล คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) คำว่า “Typologies” หมายถึง ขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในกรณีที่นักวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยจำเป็นที่จะต้องจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลนี้⁹¹ ได้แก่

1) การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาค การจำแนกข้อมูลระดับนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) กับการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) การวิเคราะห์คำหลัก หมายถึง การจำแนกจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำอีกชุดหนึ่ง ซึ่งคำดังกล่าวนี้มีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์คำหลัก เป็นการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ร่วมกันโดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม ทั้งนี้ ลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างที่ว่านี้เป็นความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมที่บุคคลแต่ละสังคมเป็นผู้จัดจำแนกเช่นคำว่า “คุณลักษณะครูที่ดี” นั้นมิได้หมายถึงครูที่สอนเท่านั้น แต่คำนี้หมายรวมถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการสอน มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกที่เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน มีความเข้าใจ ด้านจิตวิทยาการเรียนการสอน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้น ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก็คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรย่อยให้อยู่ภายใต้องค์ประกอบเดียวกันนั่นเอง⁹²

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์คำหลักเพื่อจัดกลุ่มคำ

กลุ่มคำ	ความสัมพันธ์	คำหลัก
- ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย	เป็นส่วนหนึ่งของ	ความสุขทางกาย
- การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ	”	”
- การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น	”	”
- การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่	”	”
- การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	”	น้ำใจงาม
- การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน	”	”
- การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา	”	”
- ความมั่นใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ	”	”
- การมีเวลาพักผ่อนต้องตั้งใจปล่อยวางงาน	”	ผ่อนคลาย
- การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน	”	”

⁹¹ สุภางค์ จันทวานิช, *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 74 – 90.

⁹² รัตน์ บัวสนธ์, *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551), หน้า 198.

กลุ่มคำ	ความสัมพันธ์	คำหลัก
- การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน	เป็นส่วนหนึ่งของ	ผ่อนคลาย
- การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้	”	”
- การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน	”	พัฒนาสมอง
- การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน	”	”
- การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน	”	”
- เมื่อมีโอกาสย่อมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง	”	”
- ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ	”	ศาสนาและศีลธรรม
- ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม	”	”
- การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน	”	”
- การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	”	”
- การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน	”	ปลอดหนี้
- การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน	”	”
- การมีวินัยทางการเงินที่ดีลดความกังวลในขณะทำงาน	”	”
- การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน	”	”
- การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา	”	ครอบครัวดี
- ครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น	”	”
- ครอบครัวไม่มีปัญหาย่อมส่งผลให้ทำงานได้เต็มที่	”	”
- ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน	”	”
- ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี	”	สังคมดี
- ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน	”	”
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน	”	”
- การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน	”	”
- ความรักในงานที่ทำ	”	ความพอใจรักใคร่ในการ
- ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	”	ทำงาน
- ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	”	”
- การทำงานที่ขบถยอมทำให้สำเร็จได้ง่าย	”	”
- ความขยันในการทำงาน	”	ความพากเพียรในการทำงาน

กลุ่มคำ	ความสัมพันธ์	คำหลัก
- การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง	เป็นส่วนหนึ่งของ	ความพากเพียรในการทำงาน
- ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน	”	”
- ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ	”	”
- การใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	”	ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการ
- การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	”	ทำงาน
- ความตั้งใจในงานที่ทำ	”	”
- การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	”	”
- การเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน	”	ความหมั่นสอดส่องในเหตุผล
- การสรุปงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ	”	ของการทำงาน
- การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกัน	”	”
ข้อผิดพลาด		
- การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	”	”
- การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ	”	เกื้อกูลกันด้วยการให้
- การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา	”	”
- การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน	”	”
- การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ	”	”
- การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อจ้องร้ายสาระ	”	ใช้วาจาประสานไมตรี
- การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด	”	”
- การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ	”	”
- การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง	”	”
- การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน	”	การประพฤติในสิ่งที่เป็น
- การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	”	ประโยชน์แก่ผู้อื่น
- การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน	”	”
- การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน	”	”
- การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างสมอดันเสมอ	”	การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุก
ปลาย		คราว
- การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	”	”
- การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	”	”
- การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการ	”	”
ปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ		

จากตารางที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์คำหลักเพื่อจัดกลุ่มคำ (Domain Analysis) ได้ตัวแปรการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรรวม 16 ด้าน (คำหลัก) เมื่อนำตัวแปรความสุขในการทำงานทั้งหมดมาแยกเป็นตัวแปรย่อย สามารถสังเคราะห์ตัวแปรด้านการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ได้ทั้งสิ้น 64 ตัวแปร (กลุ่มคำ) ดังนี้

กลุ่มคำ

1) ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย 2) การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ 3) การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น 4) การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ 5) การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ 6) การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน 7) การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา 8) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ 9) การมีเวลาพักผ่อนต้องตัดใจปล่อยวางงาน 10) การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน 11) การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน 12) การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้ 13) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน 14) การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน 15) การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน 16) เมื่อมีโอกาสยอมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง 17) ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ 18) ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม 19) การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน 20) การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 21) การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน 22) การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน 23) การมีวินัยทางการเงินที่ลดความกังวลในขณะทำงาน 24) การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน 25) การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา 26) ครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น 27) ครอบครัวไม่มีปัญหาย่อมส่งผลให้ทำงานได้เต็มที่ 28) ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน 29) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี 30) ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน 31) การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน 32) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน 33) ความรักในงานที่ทำ 34) ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 35) ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย 36) การทำงานที่ขอยอมทำให้สำเร็จได้ง่าย 37) ความขยันในการทำงาน 38) การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง 39) ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน 40) ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ 41) การใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ 42) การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น 43) ความตั้งใจในงานที่ทำ 44) การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน 45) การเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน 46) การสรุปงานทุกครั้งทีปฏิบัติงานเสร็จ 47) การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกันข้อผิดพลาด 48) การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว 49) การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ 50) การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา 51) การเคารพ

และให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน 52) การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ 53) การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาดคาย เพ้อเจ้อไร้สาระ 54) การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด 55) การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ 56) การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง 57) การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน 58) การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ 59) การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน 60) การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน 61) การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างสมอดันเสมอปลาย 62) การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนือง 63) การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 64) การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ

คำหลัก

1) ความสุขทางกาย 2) น้ำใจงาม 3) ผ่อนคลาย 4) พัฒนาสมอง 5) ศาสนาและศีลธรรม 6) ปลอดภัย 7) ครอบครัวดี 8) สังคมดี 9) ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 10) ความ پاکเพียรในการทำงาน 11) ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน 12) ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลของการทำงาน 13) เกื้อกูลด้วยการให้ 14) ใช้วาจาประสานไมตรี 15) การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 16) การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว

ตารางที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	ความสุขทางกาย	น้ำใจงาม	ผ่อนคลาย	พัฒนาสมอง	ศาสนาและศีลธรรม	ปลอดภัย	ครอบครัวดี	สังคมดี	ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน	ความ پاکเพียรในการทำงาน	ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน	ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลของการทำงาน	เกื้อกูลกันด้วยการให้	ใช้วาจาประสานไมตรี	การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว
พระไตรปิฎก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พุทธทาสภิกขุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พระมหาวิจิตรวาทิชัย วชิรเมธี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lama Dalai	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ราชบัณฑิตยสถาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	ความสุขทางกาย	น้ำใจงาม	ผ่อนคลาย	พัฒนาสมอง	ศาสนาและศีลธรรม	ปลอดภัย	ครอบครัวดี	สังคมดี	ความพอใจใคร่ในการทำงาน	ความพอกเพียรในการทำงาน	ความเอาใจใส่ไม่ในการทำงาน	ความหมั่นสวดสวดในเหตุผลของการทำงาน	เกื้อกูลกันด้วยการให้	ใช้วาจาประสานไมตรี	การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว
สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
กรมสุขภาพจิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
XinHua Zidian	✓	✓		✓		✓	✓	✓								
Wu, Y.	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓								
Wittmann	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓								
Diener and Oishi	✓	✓	✓	✓			✓	✓								
Lu and Argyle	✓	✓	✓	✓			✓	✓								
สมชาย ศักดาเวศิธร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓								
ศิริบุรณ์ สายโกสุม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓								
อภิชัย มงคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารจากเนื้อหาจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส และคัมภีร์สหทวิเสส แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทย ได้ตัวแปรการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรรวม 16 ด้าน เมื่อนำตัวแปรความสุขในการทำงานทั้งหมดมาแยกเป็นตัวแปรย่อยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรด้านการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ได้ทั้งสิ้น 64 ตัวแปร ดังนี้

- X1 = ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย
- X2 = การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ
- X3 = การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น
- X4 = การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
- X5 = การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- X6 = การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน
- X7 = การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา

- X8 = ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ
- X9 = การมีเวลาพักผ่อนต้องตัดใจปล่อยว่างงาน
- X10 = การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน
- X11 = การรู้จักปล่อยว่างเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน
- X12 = การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้
- X13 = การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- X14 = การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน
- X15 = การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน
- X16 = เมื่อมีโอกาสย่อมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง
- X17 = ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ
- X18 = ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม
- X19 = การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน
- X20 = การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- X21 = การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน
- X22 = การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน
- X23 = การมีวินัยทางการเงินที่ดีลดความกังวลในขณะทำงาน
- X24 = การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- X25 = การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา
- X26 = ครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น
- X27 = ครอบครัวไม่มีปัญหาย่อมส่งผลให้ทำงานได้เต็มที่
- X28 = ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน
- X29 = ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี
- X30 = ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน
- X31 = การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน
- X32 = การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน
- X33 = ความรักในงานที่ทำ
- X34 = ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- X35 = ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- X36 = การทำงานที่ชอบย่อมทำให้สำเร็จได้ง่าย
- X37 = ความขยันในการทำงาน
- X38 = การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง

- X39 = ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน
- X40 = ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ
- X41 = การใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ
- X42 = การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น
- X43 = ความตั้งใจในงานที่ทำ
- X44 = การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน
- X45 = การเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน
- X46 = การสรุปงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ
- X47 = การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกันข้อผิดพลาด
- X48 = การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว
- X49 = การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ
- X50 = การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา
- X51 = การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน
- X52 = การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ
- X53 = การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อจ้องไร้สาระ
- X54 = การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด
- X55 = การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ
- X56 = การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง
- X57 = การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน
- X58 = การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ
- X59 = การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน
- X60 = การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน
- X61 = การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- X62 = การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- X63 = การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
- X64 = การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ

เมื่อได้ตัวแปรการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร จำนวน 64 ตัวแปรมาแล้ว ผู้วิจัยนำตัวแปร เหล่านี้มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา รวมทั้งสิ้น 64 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร

การนำเสนอผลการวิจัยในข้อ 4.2 นี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร การวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการในเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 640 คน ผู้วิจัยได้ ส่งแบบสอบถาม จำนวน 640 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถ นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยอธิบายรายละเอียดตามลำดับตาราง ดังต่อไปนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานและระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	374	58.4
หญิง	266	41.6
อายุ		
18 - 24 ปี	279	43.6
25 - 34 ปี	85	13.3
35 - 44 ปี	171	26.7
45 - 54 ปี	97	15.2
55 - 60 ปี	8	1.3
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	215	33.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	30	4.7
ปริญญาตรี	295	46.1
ปริญญาโท	89	13.9
ปริญญาเอก	11	1.7
สถานภาพสมรส		
โสด	442	69.1
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	148	23.1
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	32	5.0
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	18	2.8

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนบุตร		
ไม่มี	489	76.4
จำนวน 1 คน	93	14.5
จำนวน 2 คน	52	8.1
จำนวน 3 – 4 คน	6	0.9
ลักษณะงาน		
งานสำนักงาน	226	35.3
งานด้านการสอน	52	8.1
งานด้านการบริการ	132	20.6
งานด้านบริหาร	70	10.9
งานด้านอื่น ๆ	160	25.0
ระยะเวลาทำงานในองค์กร		
ไม่ถึงปี	75	11.7
ระหว่าง 1 – 2 ปี	97	15.2
ระหว่าง 3 – 5 ปี	241	37.7
ระหว่าง 6 – 9 ปี	106	16.6
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	121	18.9

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 58.4 เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีอายุ 35 - 44 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.1 อยู่ระดับปริญญาตรี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 33.6 อยู่ระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.1 โสด รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.1 แต่งงานและอยู่ด้วยกัน จำนวนบุตรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.4 ไม่มีบุตร รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 15.4 มีบุตรจำนวน 1 คน ลักษณะงานส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 35.3 คืองานสำนักงาน รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 25.0 คืองานด้านอื่น ๆ ส่วนระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 37.7 ทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 18.9 ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานในองค์กร

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
X1 ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย	3.62	.52	มากที่สุด
X2 การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ	3.45	.54	มากที่สุด
X3 การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น	3.49	.51	มากที่สุด
X4 การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่	3.38	.50	มากที่สุด
X5 การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.42	.49	มากที่สุด
X6 การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน	3.42	.49	มากที่สุด
X7 การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา	3.41	.50	มากที่สุด
X8 ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ	3.43	.50	มากที่สุด
X9 การมีเวลาพักผ่อนต้องตัดใจปล่อยวางงาน	3.36	.52	มากที่สุด
X10 การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน	3.47	.51	มากที่สุด
X11 การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน	3.39	.51	มากที่สุด
X12 การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้	3.33	.50	มากที่สุด
X13 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.49	.50	มากที่สุด
X14 การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน	3.41	.50	มากที่สุด
X15 การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน	3.46	.51	มากที่สุด
X16 เมื่อมีโอกาสยอมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.44	.50	มากที่สุด
X17 ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ	3.43	.51	มากที่สุด
X18 ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม	3.30	.55	มากที่สุด
X19 การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน	3.35	.51	มากที่สุด
X20 การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	3.38	.50	มากที่สุด
X21 การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน	3.43	.50	มากที่สุด
X22 การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน	3.40	.50	มากที่สุด

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
X23 การมีวินัยทางการเงินที่ลดความกังวลในขณะทำงาน	3.37	.49	มากที่สุด
X24 การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน	3.45	.50	มากที่สุด
X25 การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา	3.43	.51	มากที่สุด
X26 ครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น	3.44	.51	มากที่สุด
X27 องค์กรมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติร่วมกันชัดเจน	3.45	.50	มากที่สุด
X28 ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงาน	3.49	.50	มากที่สุด
X29 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ ทำงานดี	3.47	.50	มากที่สุด
X30 ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน	3.37	.49	มากที่สุด
X31 เพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน	3.38	.49	มากที่สุด
X32 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน	3.38	.49	มากที่สุด
X33 ความรักในงานที่ทำ	3.38	.50	มากที่สุด
X34 ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.34	.49	มากที่สุด
X35 ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.33	.48	มากที่สุด
X36 การทำงานที่ขอย่อมทำให้สำเร็จได้ง่าย	3.38	.49	มากที่สุด
X37 ความขยันในการทำงาน	3.37	.48	มากที่สุด
X38 การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง	3.38	.49	มากที่สุด
X39 ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน	3.36	.48	มากที่สุด
X40 ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ	3.38	.50	มากที่สุด
X41 ความใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	3.43	.52	มากที่สุด
X42 การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	3.44	.50	มากที่สุด
X43 ความตั้งใจในงานที่ทำ	3.43	.50	มากที่สุด
X44 การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.40	.49	มากที่สุด
X45 ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน	3.39	.49	มากที่สุด

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
X46 การสรุปรงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ	3.41	.51	มากที่สุด
X47 การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกันข้อผิดพลาด	3.44	.50	มากที่สุด
X48 การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	3.39	.49	มากที่สุด
X49 การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ	3.37	.48	มากที่สุด
X50 การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา	3.33	.47	มากที่สุด
X51 การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน	3.35	.48	มากที่สุด
X52 การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ	3.39	.46	มากที่สุด
X53 การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อจ้องไร้สาระ	3.32	.49	มากที่สุด
X54 การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด	3.30	.48	มากที่สุด
X55 การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ	3.34	.48	มากที่สุด
X56 การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง	3.37	.48	มากที่สุด
X57 การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน	3.32	.47	มากที่สุด
X58 การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	3.36	.48	มากที่สุด
X59 การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน	3.38	.49	มากที่สุด
X60 การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.37	.48	มากที่สุด
X61 การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างสมอดันเสมอปลาย	3.34	.47	มากที่สุด
X62 การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	3.35	.48	มากที่สุด
X63 การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.35	.49	มากที่สุด
X64 การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ	3.29	.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวแปรทั้ง 64 ตัวแปรที่วัดมาโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับของ Likert มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.29 - 3.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติของตัวแปรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มี 64 รายการ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสุขในการทำงานใน

องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

การนำเสนอผลการวิจัยในข้อ 4.3 นี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ใช้สถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยอธิบายรายละเอียดตามลำดับตารางและภาพ ดังต่อไปนี้

4.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญ โดยดำเนินการวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลักและทำการหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.5 - 4.22

ตารางที่ 4.5 จำนวนองค์ประกอบและค่าไอเกน

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	13.361	20.877	20.877
2	4.665	7.289	28.166
3	3.218	5.029	33.195
4	3.049	4.764	37.959
5	2.075	3.242	41.201
6	1.837	2.871	44.071
7	1.704	2.662	46.733
8	1.620	2.531	49.264
9	1.586	2.479	51.743

ตัวแปร	องค์ประกอบ															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
x13			.547													
x14			.545													
x46				.770												
x45				.727												
x47				.642												
x44				.590												
x50					.678											
x49					.624											
x51					.586											
x52					.565											
x48					.530											
x62						.690										
x63						.667										
x61						.632										
x64						.514										
x11							.794									
x12							.690									
x10							.675									
x9							.572									
x42								.736								
x41								.702								
x43								.509								
x40								.488								
x54									.735							
x53									.601							
x55									.480							
x57									.409							
x59										.682						
x60										.570						
x58										.568						
x56										.429						
x22											.773					
x21											.739					
x23											.581					
x31												.760				

ตัวแปร	องค์ประกอบ															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
x30												.698				
x32												.691				
x29												.411				
x35													.696			
x34													.675			
x33													.597			
x38														.708		
x37														.616		
x39														.575		
x36														.419		
x19															.806	
x20															.652	
x1																.784
x2																.598
x3																.552

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปร X26, X27, X25, X24 และ X28 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 1 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 จำนวน 5 ตัวแปร

ตัวแปร X6, X7, X5, X8 และ X4 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 2 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 จำนวน 5 ตัวแปร

ตัวแปร X16, X15, X17, X18, X13 และ X14 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 3 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 3 จำนวน 6 ตัวแปร

ตัวแปร X46, X45, X47 และ X44 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 4 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X50, X49, X51, X52 และ X48 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 5 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 5 จำนวน 5 ตัวแปร

ตัวแปร X62, X63, X61 และ X64 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 6 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X11, X12, X10 และ X9 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 7 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 7 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X42, X41, X43 และ X40 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 8 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 8 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X54, X53, X55 และ X57 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 9 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 9 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X59, X60, X58 และ X56 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 10 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 10 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X22, X21 และ X23 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 11 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 11 จำนวน 3 ตัวแปร

ตัวแปร X31, X30, X32 และ X29 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 12 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 12 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X35, X34 และ X33 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 13 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 13 จำนวน 3 ตัวแปร

ตัวแปร X38, X37, X39 และ X36 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 14 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 14 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปร X19 และ X20 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 15 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 15 จำนวน 2 ตัวแปร

ตัวแปร X1, X2 และ X3 มีค่า Factor Loading สูงในองค์ประกอบที่ 16 จึงควรอยู่ในองค์ประกอบที่ 16 จำนวน 3 ตัวแปร

การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ เลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า .30 (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือจำนวนลบ) แล้วจึงพิจารณาเป็นองค์ประกอบจะเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดบนองค์ประกอบนั้น ถ้าตัวแปรใดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกันหลายค่ามากกว่า 1 องค์ประกอบ จะพิจารณาค่าองค์ประกอบสูงสุดที่สูงกว่าองค์ประกอบอื่นตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไป แต่ถ้าความแตกต่างขององค์ประกอบไม่ถึง 0.1 จะถือว่าเป็นตัวแปรที่ซับซ้อน ไม่พิจารณาเป็นตัวแปรในองค์ประกอบใดเลย และตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ชัดเจน ได้จำนวนองค์ประกอบที่ชัดเจน 16 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.7 – 4.22

ตารางที่ 4.7 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X26	ครอบครัวยุคใหม่เป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น	0.741	1
X27	ครอบครัวยุคใหม่มีปัญหาอย่างรุนแรงในการทำงานได้เต็มที่	0.720	2
X25	การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา	0.665	3
X24	การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน	0.645	4

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X28	ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงาน	0.576	5
ค่า Eigenvalues = 13.361 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 20.877			

จากตารางที่ 4.7 องค์ประกอบที่ 1 อาจเรียกว่า ครอบครัวดี ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .741 ถึง .576 มีค่า Eigenvalues = 13.361 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 20.877 ปัจจุบันสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 20.877 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

ตารางที่ 4.8 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X6	การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน	0.736	1
X7	การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา	0.729	2
X5	การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	0.703	3
X8	ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ	0.645	4
X4	การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่	0.531	5
ค่า Eigenvalues = 4.665 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.289			

จากตารางที่ 4.8 องค์ประกอบที่ 2 อาจเรียกว่า ความมีน้ำใจ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .736 ถึง .531 มีค่า Eigenvalues = 4.665 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.289 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 7.289 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

ตารางที่ 4.9 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X16	เมื่อมีโอกาสย่อมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง	0.694	1
X15	การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน	0.649	2

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X17	ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ	0.624	3
X18	ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม	0.585	4
X13	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน	0.547	5
X14	การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน	0.545	6
ค่า Eigenvalues = 3.218 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 5.029			

จากตารางที่ 4.9 องค์ประกอบที่ 3 อาจเรียกว่า การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .694 ถึง .545 มีค่า Eigenvalues = 3.218 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 5.029 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 5.029 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ตารางที่ 4.10 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X46	การสรุปงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ	0.770	1
X45	ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน	0.727	2
X47	การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกันข้อผิดพลาด	0.642	3
X44	การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	0.590	4
ค่า Eigenvalues = 3.049 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 4.764			

จากตารางที่ 4.10 องค์ประกอบที่ 4 อาจเรียกว่า ความรอบคอบ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .770 ถึง .590 มีค่า Eigenvalues = 3.049 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 4.764 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 4.764 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

ตารางที่ 4.11 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X50	การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา	0.678	1
X49	การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ	0.624	2
X51	การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน	0.586	3
X52	การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ	0.565	4
X48	การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	0.530	5
ค่า Eigenvalues = 2.075 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 3.242			

จากตารางที่ 4.11 องค์ประกอบที่ 5 อาจเรียกว่า การให้ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .678 ถึง .530 มีค่า Eigenvalues = 2.075 ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 3.242 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 3.242 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5

ตารางที่ 4.12 องค์ประกอบที่ 6

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X62	การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	0.690	1
X63	การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	0.667	2
X61	การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างสมอดันเสมอปลาย	0.632	3
X64	การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ	0.514	4
ค่า Eigenvalues = 1.837 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.871			

จากตารางที่ 4.12 องค์ประกอบที่ 6 อาจเรียกว่า ความสมอดันเสมอปลาย ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .651 ถึง .379 มีค่า Eigenvalues = 1.837 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.871 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.871 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6

ตารางที่ 4.13 องค์ประกอบที่ 7

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X11	การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน	0.794	1
X12	การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้	0.690	2
X10	การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน	0.675	3
X9	การมีเวลาพักผ่อนต้องตัดใจปล่อยวางงาน	0.572	4
ค่า Eigenvalues = 1.704 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.662			

จากตารางที่ 4.13 องค์ประกอบที่ 7 อาจเรียกว่า การปล่อยวาง ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .794 ถึง .572 มีค่า Eigenvalues = 1.704 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.662 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.662 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7

ตารางที่ 4.14 องค์ประกอบที่ 8

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X42	การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	0.736	1
X41	ความใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	0.702	2
X43	ความตั้งใจในงานที่ทำ	0.509	3
X40	ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ	0.488	4
ค่า Eigenvalues = 1.620 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 2.531			

จากตารางที่ 4.14 องค์ประกอบที่ 8 อาจเรียกว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .736 ถึง .488 มีค่า Eigenvalues = 1.620 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 2.531 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.531 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 8

ตารางที่ 4.15 องค์ประกอบที่ 9

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X54	การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด	0.735	1
X53	การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อเจ้าไร้สาระ	0.601	2
X55	การกล่าววยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ	0.480	3
X57	การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน	0.409	4
ค่า Eigenvalues = 1.586 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 9 = 2.479			

จากตารางที่ 4.15 องค์ประกอบที่ 9 อาจเรียกว่า การสื่อสารที่ดี ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .735 ถึง .409 มีค่า Eigenvalues = 1.586 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 9 = 2.479 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.479 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 9

ตารางที่ 4.16 องค์ประกอบที่ 10

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X59	การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน	0.682	1
X60	การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน	0.570	2
X58	การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	0.568	3
X56	การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง	0.429	4
ค่า Eigenvalues = 1.414 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 10 = 2.209			

จากตารางที่ 4.16 องค์ประกอบที่ 10 อาจเรียกว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .682 ถึง .429 มีค่า Eigenvalues = 1.414 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 10 = 2.209 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.209 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ

ตารางที่ 4.17 องค์ประกอบที่ 11

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X22	การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน	0.773	1
X21	การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน	0.739	2
X23	วินัยทางการเงินที่ดีลดความกังวลในขณะทำงาน	0.581	3
ค่า Eigenvalues = 1.247 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 11 = 1.949			

จากตารางที่ 4.17 องค์ประกอบที่ 11 อาจเรียกว่า วินัยทางการเงิน ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .773 ถึง .581 มีค่า Eigenvalues = 1.247 ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 11 = 1.949 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.949 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 11

ตารางที่ 4.18 องค์ประกอบที่ 12

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X31	เพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน	0.760	1
X30	ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน	0.698	2
X32	การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน	0.691	3
X29	ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี	0.411	4
ค่า Eigenvalues = 1.231 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 12 = 1.924			

จากตารางที่ 4.18 องค์ประกอบที่ 12 อาจเรียกว่า สัมพันธภาพ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .760 ถึง .411 มีค่า Eigenvalues = 1.231 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 12 = 1.924 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.924 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 12

ตารางที่ 4.19 องค์ประกอบที่ 13

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X35	ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.696	1
X34	ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	0.675	2
X33	ความรักในงานที่ทำ	0.597	3
ค่า Eigenvalues = 1.208 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 13 = 1.887			

จากตารางที่ 4.19 องค์ประกอบที่ 13 อาจเรียกว่า ความภาคภูมิใจ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .696 ถึง .597 มีค่า Eigenvalues = 1.208 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 13 = 1.887 ปัจจุบันสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.887 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 13

ตารางที่ 4.20 องค์ประกอบที่ 14

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X38	การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง	0.708	1
X37	ความขยันในการทำงาน	0.616	2
X39	ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน	0.575	3
X36	การทำงานที่ขบยอมทำให้สำเร็จได้ง่าย	0.419	4
ค่า Eigenvalues = 1.106 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 14 = 1.728			

จากตารางที่ 4.20 องค์ประกอบที่ 14 อาจเรียกว่า ความขยัน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .708 ถึง .419 มีค่า Eigenvalues = 1.106 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 14 = 1.728 องค์ประกอบนี้สามารถ อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.728 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 14

ตารางที่ 4.21 องค์ประกอบที่ 15

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X19	การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน	0.806	1
X20	การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	0.652	2
ค่า Eigenvalues = 1.079 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 15 = 1.686			

จากตารางที่ 4.21 องค์ประกอบที่ 15 อาจเรียกว่า คุณธรรม ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .806 ถึง .652 มีค่า Eigenvalues = 1.079 ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 15 = 1.686 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.686 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 15

ตารางที่ 4.22 องค์ประกอบที่ 16

ตัวแปร	รายการ	น้ำหนักของ องค์ประกอบ	อันดับ
X1	ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย	0.784	1
X2	การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ	0.598	2
X3	การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น	0.552	3
ค่า Eigenvalues = 1.009 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 16 = 1.577			

จากตารางที่ 4.22 องค์ประกอบที่ 16 อาจเรียกว่า สุขภาพดี ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .784 ถึง .552 มีค่า Eigenvalues = 1.009 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 16 = 1.577 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.577 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 16

สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลัก และทำการหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบตั้งฉากด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) ได้องค์ประกอบหลักทั้งสิ้น 16 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่และระบุตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานแต่ละด้านได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ครอบครัวดี (Good Family) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

(1) ครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจให้ทำงานได้มากขึ้น

- (2) ครอบครัวไม่มีปัญหาย่อมส่งผลให้ทำงานได้เต็มที่
- (3) การได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา
- (4) การไม่เป็นหนี้ทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- (5) ความเชื่อว่าครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ (Generosity) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การแบ่งปันทำให้สร้างมิตรภาพในการทำงาน
- (2) การให้ความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา
- (3) การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- (4) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันส่งผลให้งานสำเร็จ
- (5) การรู้จักใช้ชีวิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อมีโอกาสย่อมหาเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง
- (2) การรับความรู้ที่ทันสมัยย่อมเป็นการพัฒนาตนเองและงาน
- (3) ความซื่อสัตย์ในงานที่ทำ
- (4) ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม
- (5) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- (6) การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเป็นบ่อเกิดของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ความรอบคอบ (Prudence) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การสรุปงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ
- (2) ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน
- (3) การทำงานด้วยความพิจารณาอย่างรอบคอบและป้องกันข้อผิดพลาด
- (4) การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 การให้ (Giving) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา
- (2) การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ
- (3) การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน
- (4) การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ
- (5) การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย (Consistency) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- (2) การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

- (3) การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- (4) การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ

องค์ประกอบที่ 7 การปล่อยวาง (Non-Attachment) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน
- (2) การหยุดใช้ความคิดทำให้เกิดการผ่อนคลายได้
- (3) การผ่อนคลายมีผลต่อการทำงาน
- (4) การมีเวลาพักผ่อนต้องตั้งใจปล่อยวางงาน

องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น
- (2) ความใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ
- (3) ความตั้งใจในงานที่ทำ
- (4) ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี (Good Communication) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด
- (2) การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อเจ้าใจร้าย
- (3) การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ
- (4) การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน

องค์ประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี (Good Example) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน
- (2) การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน
- (3) การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ
- (4) การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง

องค์ประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน (Financial Discipline) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การมีวินัยทางการเงินที่ดีเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน
- (2) การบริหารการเงินที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน
- (3) วินัยทางการเงินที่ลดความกังวลในขณะทำงาน

องค์ประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ (Relationships) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน
- (2) ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการสนับสนุนในงาน
- (3) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน
- (4) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี

องค์ประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ (Pride) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- (2) ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- (3) ความรักในงานที่ทำ

องค์ประกอบที่ 14 ความขยัน (Diligence) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง
- (2) ความขยันในการทำงาน
- (3) ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน
- (4) การทำงานที่ขบยอมทำให้สำเร็จได้ง่าย

องค์ประกอบที่ 15 คุณธรรม (Morality) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) การนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน
- (2) การยึดในหลักศาสนาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 16 สุขภาพดี (Good Health) มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1) ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย
- (2) การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ
- (3) การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น

4.3.2 รูปแบบองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

จากผลการวิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นรูปแบบองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ได้ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 องค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

ผลของการสนทนากลุ่มย่อย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 13 คน เป็นชาย 8 รูป/คน เป็นหญิง 5 คน พระภิกษุ 2 รูป รับราชการตำรวจ 2 คน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 11 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพุทธจิตวิทยา 6 คน ด้านสังคม 2 คน ผู้บริหารองค์กร 2 คน ด้านระเบียบวิธีวิจัย 3 คน โดยได้ทำการสนทนากลุ่มย่อย เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2560 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้อง A 301 อาคารเรียนรวม หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ให้ข้อเสนอว่า “งานวิจัยนี้ทำมาถึงการแยกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ขอให้ทำโมเดลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายเรื่องในเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาต่อไป”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ให้ข้อเสนอว่า “ขอให้ทำโมเดลต่อเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อสุดท้าย”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ให้ข้อเสนอว่า “ขอให้ทำรูปแบบเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 ให้ข้อเสนอว่า “ขอให้ทำรูปแบบความสุข เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อสุดท้าย”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 ให้ข้อเสนอว่า “ขอให้ทำโมเดลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายของงานวิจัย”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6 ให้ข้อเสนอว่า “หมวดธรรมสังคหวัตถุ 4 ถ้าหน่วยงานไหนอยากให้สำราญใช้หมวดสังคหวัตถุ 4 ถ้าหน่วยงานไหนให้งานสำเร็จต้องใช้อิทธิบาท 4 ถ้าเราจะปรับให้เป็นความสุขก็ต้องอธิบายให้เป็นความสุข ส่วน Happy 8 หมวดสุขภาพกายดีเราก็ดีเข้าหมวดกายได้ Happy Soul เข้าสมาธิได้ สุขทางใจ เจตสิกสุข ถ้าสังคมดี เข้าศีล และอธิบายให้ชัดว่าจะการสร้างสุขจะไปทางไหน”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7 ให้ข้อเสนอว่า “การโฟกัสรูปแบบเป็นการคอนเฟิร์มแบบที่ทำมาเป็นการสกัดองค์ประกอบ แนะนำให้ทำ CFA: Confirmatory Factor Analysis งานจะได้มีน้ำหนักมากขึ้น โดยเอาแต่ละองค์ประกอบมาหาค่าให้รันต่อก็จะคอนเฟิร์มที่บอกว่าดีมากที่วัดกับข้อมูลจริง มันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ที่ทำมายังตอบไม่ได้เพราะยืนยันไม่ได้ยืนยันกับสภาพบริบทจริงอย่างไรโดยใช้ข้อมูลชุดเดิม”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8 ให้ข้อเสนอว่า “ผลวิจัยที่ได้ก็ดีแล้ว แต่ก็น่าจะทำต่อเพราะสิ่งที่ได้ตอนนี้คือองค์ประกอบ และปัญหาที่ต้องการทราบ คือรูปแบบความสุข จึงทำให้ไม่ได้ตอบโจทย์การวินัย ควรทำโมเดลความสุขต่อให้เสร็จเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อสาม”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9 ให้ข้อเสนอว่า “ที่ทำมายังไม่ได้รูปแบบขอให้ทำโมเดลของความสุขตามหลักพุทธจิต”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10 ให้ข้อเสนอว่า “ทำโมเดลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 11 ให้ข้อเสนอว่า “ในส่วนนี้ก็พอมองออกมาจะสร้างสุขอย่างไร ในเรื่องของกำลังใจ เรื่องเงิน เราต้องมาดูเรื่องวิธีการ และเป้าหมายคือความสุข การนั่งสมาธิจิตใจนิ่ง นวล ควรแก่การงาน ก็มาโยงเข้าความสุขอีก มองว่าเป็นของฆราวาสมากกว่าที่เป็นวิธีแสวงหาความสุข สุขจากการมีทรัพย์ สุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ สุขจากการทำงานไม่มีโทษ ก็แนะนำควรทำต่อให้เป็นโมเดลพุทธจิต”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 12 ให้ข้อเสนอว่า “การจัดการความสุข สำหรับบางคนไม่จำเป็นต้องครบ 16 องค์ประกอบ ก็สุขแล้ว แต่หลักมีความว่าพุทธจิตด้วย ต้องมาทำความเข้าใจว่าพุทธจิตวิทยา คืออะไร ในมุมมองของเราคือ องค์กรสุข เจ้านายสุข ลูกน้องสุข คือ พอใจ พอเพียง พอใจในสิ่งที่ตนมี พอดีในสิ่งที่ตนได้ พอเพียงคือ มีเท่าไรก็ใช้เป็นเราก็นำหลักพุทธจิตมาใช้ในชีวิตประจำวัน ขอให้เพิ่มจาก 16 องค์ประกอบ ให้ทำต่อเป็นโมเดล”

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 13 ให้ข้อเสนอว่า “แยกตัวแปรให้เข้าหมวดหลักธรรม ตัวแปรตัวไหน คืออิทธิบาท 4 ตัวแปรตัวไหนคือสังคหวัตถุ 4 และตัวแปรตัวไหนเป็น Happy 8 ทำอย่างไรที่ทำให้โมเดลเป็นโมเดลของพุทธจิตวิทยา”

จากการสนทนากลุ่มย่อยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าสนทนากลุ่มย่อยส่วนใหญ่ ให้ข้อเสนอว่า ควรทำโมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3 ของงานวิจัยเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.4 รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

การนำเสนอผลการวิจัยในข้อ 4.4 นี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา การวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 17 คน

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) ได้องค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร 16 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ครอบครัวยุติ องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 4 ความรอบคอบ องค์ประกอบที่ 5 การให้ องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย องค์ประกอบที่ 7 การปล่อยวาง องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี องค์ประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน องค์ประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ องค์ประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ องค์ประกอบที่ 14 ความขยัน องค์ประกอบที่ 15 คุณธรรม องค์ประกอบที่ 16 สุขภาพดี ผู้วิจัยได้นำความรู้และแนวคิดได้จากการศึกษาเอกสารและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาประกอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรในแต่ละด้านตาม องค์ประกอบทั้ง 16 ด้านดังกล่าว และประการที่สอง ปัญหาอุปสรรคของการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรและแนวทางแก้ไข ได้ผลการศึกษาวิเคราะห์ด้วยการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลดังนี้

4.4.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของขั้นตอนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

1.1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Coefficient of Variation)
Max	หมายถึง ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	หมายถึง ค่าต่ำสุด (Minimum)
Sk	หมายถึง ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	หมายถึง ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
Df	หมายถึง องศาอิสระ (Degree of Freedom)
P	หมายถึง ระดับนัยสำคัญ (Significant)
TE	หมายถึง ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effect)
ID	หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE	หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination)
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

1.2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

PSYBUD	หมายถึง การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา
--------	--

SUPPORT	หมายถึง ปัจจัยการสงเคราะห์แก่กุล
KSUCCESS	หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จ
HAPPY	หมายถึง ความสุขในการทำงานในองค์กร

1.3) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

A1	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 1 ครอบครัวดี
A2	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง
A3	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ
A4	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 15 คุณธรรม
B1	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ
B2	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 14 ความขยัน
B3	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ
B4	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 4 ความรอบคอบ
C1	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย
C2	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี
C3	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี
C4	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ
D1	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 16 สุขภาพดี
D2	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 5 การให้
D3	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน
D4	หมายถึง องค์กรประกอบที่ 7 การปล่อยวาง

1.4) การนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งจะใช้ตัวเลขอารบิก ประกอบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตารางและแผนภาพ เพื่อความชัดเจนและสอดคล้องกับข้อมูลที่นำมาจากแผนภาพและ Print Out ของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) ความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ส่วนตัวแปรส่งผ่านในโมเดลได้แก่ปัจจัยการส่งเสริมการก่อเกิด (SUPPORT) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ผล แต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) พบว่า โดยภาพรวมการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) อยู่ในระดับค่าสูง ($\bar{X} = 3.411$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครอบครัวดี A1 ($\bar{X} = 3.444$) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเอง A2 ($\bar{X} = 3.424$) สัมพันธภาพ A3 ($\bar{X} = 3.403$) และคุณธรรม A4 ($\bar{X} = 3.375$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 7.303 – 13.205 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการส่งเสริมการก่อเกิด ($\bar{X} = 3.394$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบ B3 ($\bar{X} = 3.424$) รองลงมาคือ ความรอบคอบ B4 ($\bar{X} = 3.416$) และความขยัน B2 ($\bar{X} = 3.388$) ความภาคภูมิใจ B1 ($\bar{X} = 3.348$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.543 - 11.673 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณา ปัจจัยการส่งเสริมการก่อเกิด (SUPPORT) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.358$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจ C4 สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.408$) รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 ($\bar{X} = 3.366$) ความเสมอต้นเสมอปลาย C1 ($\bar{X} = 3.341$) และการสื่อสารที่ดี C3 ($\bar{X} = 3.316$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.525 - 11.647 เมื่อพิจารณาค่าความ

เบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.410$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี D1 ($\bar{X} = 3.523$) รองลงมาคือ วินัยทางการเงิน D3 ($\bar{X} = 3.401$) การปล่อยวาง D4 ($\bar{X} = 3.379$) และการให้ D2 ($\bar{X} = 3.337$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 6.971 - 12.342 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า สุขภาพดี D1 มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย การให้ D2, วินัยทางการเงิน D3 และการปล่อยวาง D4 มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ยมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา (N = 400)

ตัวแปร	Mean	ระดับ	S.D.	Min	Max	C.V.	Sk	Ku
A	3.411	สูง	0.249	2.88	4	7.303	0.323	-0.260
A1	3.444	สูง	0.385	3.000	4	11.187	0.226	-1.471
A2	3.423	สูง	0.359	2.670	4	10.500	0.247	-1.173
A3	3.403	สูง	0.368	2.750	4	10.819	0.353	-1.251
A4	3.375	สูง	0.446	2.000	4	13.205	0.277	-1.186
B	3.394	สูง	0.290	2.900	4	8.543	0.453	-0.522
B1	3.348	สูง	0.391	2.330	4	11.673	0.508	-0.926
B2	3.388	สูง	0.363	2.750	4	10.727	0.456	-1.143
B3	3.424	สูง	0.388	2.750	4	11.338	0.235	-1.400
B4	3.416	สูง	0.390	2.750	4	11.416	0.294	-1.403
C	3.358	สูง	0.286	2.750	4	8.505	0.565	-0.518
C1	3.341	สูง	0.389	2.500	4	11.647	0.524	-1.102

ตัวแปร	Mean	ระดับ	S.D.	Min	Max	C.V.	Sk	Ku
C2	3.366	สูง	0.382	2.750	4	11.360	0.504	-1.251
C3	3.316	สูง	0.364	2.500	4	10.989	0.630	-0.929
C4	3.408	สูง	0.381	2.600	4	11.167	0.343	-1.302
D	3.410	สูง	0.238	2.810	4	6.971	0.088	-0.319
D1	3.523	สูง	0.396	2.330	4	11.229	-0.403	-0.844
D2	3.337	สูง	0.350	3.000	4	10.490	0.678	-0.860
D3	3.401	สูง	0.420	2.000	4	12.342	0.181	-0.978
D4	3.379	สูง	0.393	2.250	4	11.640	0.317	-1.050

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทฺธิจิตวิทยา ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ แยกเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แบ่งออกเป็น 3 โมเดล ดังนี้

3.1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทฺธิจิตวิทยา ที่มีตัวแปรปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการสร้างสุขตามหลักพุทฺธิจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลของการสร้างสุขตามหลักพุทฺธิจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) โดยมีปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ 2150.918 ($p = .000$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .851 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลลิสเรลต่อไป

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) มีจำนวน 112 คู่ มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีจำนวน 4 คู่ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.045 - 0.679

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกตัว แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทั้งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 และการสื่อสารที่ดี C3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.679 แสดงว่า เมื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี C2 เพิ่มขึ้น การสื่อสารที่ดี C3 ก็เพิ่มขึ้นด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกรองลงมาคือ ความเสมอต้นเสมอปลาย C1 และการเป็นแบบอย่างที่ดี C2 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.610 แสดงว่า เมื่อความเสมอต้นเสมอปลาย C1 เพิ่มขึ้น การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 ก็เพิ่มขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 0.479 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ครอบครัวยุติธรรม A1 และสัมพันธภาพ A3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .479 แสดงว่า ครอบครัวยุติธรรม A1 สูงขึ้น สัมพันธภาพ A3 ก็สูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเอง A2 และคุณธรรม A4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.05

ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.276 ถึง 0.596 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ B3 และความรอบคอบ B4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.596 เมื่อความรับผิดชอบ B3 สูงขึ้น ความรอบคอบ B4 ก็สูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ความภาคภูมิใจ B1 และความรอบคอบ B4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.276

ตัวแปรปัจจัยการส่งเสริมเกื้อกูล (SUPPORT) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.201 ถึง 0.679 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 และการสื่อสารที่ดี C3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.679 แสดงว่า เมื่อ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 สูงขึ้น การสื่อสารที่ดี C3 ก็จะสูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่

มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 และความมีน้ำใจ C4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.201

ตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.007 ถึง 0.309 โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ สุขภาพดี D1 และการปล่อยวาง D4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.309 แสดงว่า สุขภาพดี D1 สูงขึ้น การปล่อยวาง D4 ก็จะสูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ สุขภาพดี D1 และวินัยทางการเงิน D3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.007 สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาได้ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	D1	D2	D3	D4
A1	1															
A2	.254**	1														
A3	.479**	.285**	1													
A4	.127*	0.045	.126*	1												
B1	.287**	.241**	.432**	.195**	1											
B2	.273**	.295**	.333**	.199**	.430**	1										
B3	.267**	.187**	.276**	.153**	.343**	.497**	1									
B4	.194**	.201**	.135**	.167**	.276**	.445**	.596**	1								
C1	.312**	.227**	.293**	.172**	.295**	.379**	.336**	.291**	1							
C2	.291**	.208**	.297**	.139**	.334**	.408**	.360**	.197**	.610**	1						
C3	.350**	.183**	.311**	.132**	.312**	.384**	.334**	.189**	.545**	.679**	1					
C4	.189**	.464**	.281**	.130**	.253**	.292**	.168**	.238**	.303**	.201**	.202**	1				
D1	0.052	.273**	.195**	.126*	.217**	.184**	.139**	.105*	.157**	.186**	.246**	.410**	1			
D2	.295**	.178**	.304**	.197**	.309**	.365**	.329**	.227**	.578**	.544**	.591**	.240**	.190**	1		
D3	.462**	.244**	.304**	.367**	.232**	.274**	.221**	.300**	.179**	.174**	.193**	.202**	0.07	.144**	1	
D4	.147**	.468**	.232**	0.048	.214**	.288**	.145**	.173**	.153**	.143**	.127*	.505**	.309**	.171**	.099*	1
MEAN	3.444	3.423	3.403	3.375	3.348	3.388	3.424	3.416	3.341	3.366	3.316	3.408	3.523	3.337	3.401	3.379
SD	0.385	0.359	0.368	0.446	0.391	0.363	0.388	0.390	0.389	0.382	0.364	0.381	0.396	0.350	0.420	0.393

Bartlett's Test of Sphericity = 2150.918 df = 120 p = .000 Kaiser – Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.851

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีตัวแปร ปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกลเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในโมเดลนี้ มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกล (SUPPORT) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ส่วนตัวแปรส่งผ่านในโมเดลได้แก่ ปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกล (SUPPORT) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 16 ตัวแปร

การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่มีตัวแปร ปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกล เป็นตัวแปรส่งผ่านนี้ ในครั้งแรก พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 894.44 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 98 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.780 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.700 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0620 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .140 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized Residuals) เท่ากับ 10.56

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ซึ่งเป็นการผ่อนคลายเป็นข้อตกลงเบื้องต้นจากข้อตกลงเบื้องต้นในสถิติวิเคราะห์ดั้งเดิมที่กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนต้องไม่สัมพันธ์กัน เป็นข้อตกลงเบื้องต้นในสถิติวิเคราะห์ด้วย SEM ซึ่งกำหนดให้มีการนำความคลาดเคลื่อนมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และยอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันตามสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ธรรมชาติ ผลการปรับโมเดล จะได้ค่าขนาดอิทธิพลและค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น ผู้วิจัยพิจารณาปรับโมเดลจากดัชนีดัดแปลงโมเดล (Modification Indices) และได้ปรับโมเดลจำนวน 24 เส้นทาง โดยได้ปรับ 1) เส้นทาง Theta-Delta (TD) และ 2) เส้นทาง Theta-Epsilon (TE) และผลการปรับโมเดล ทำให้ได้รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกลเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.25 ภาพที่ 4.2

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการส่งเสริมที่ก่อกลเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 94.45 องศาอิสระเท่ากับ 74 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.055 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการสงเคราะห์ เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการ วิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0059 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง โดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ ระหว่าง 0.050 ถึง 0.680 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ การสื่อสารที่ดี C2 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.680 รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C3 และความขยัน B2 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.670 และ 0.59 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ การปล่อยวาง D4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.050 ในภาพรวมค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับต่ำมากถึงระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายใน แฝง พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.570 แสดงว่า ตัว แปรภายในโมเดลประกอบด้วย การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ได้ร้อยละ 57.00 ส่วนความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 1.03 แสดง ว่า ตัวแปรภายในโมเดล คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) และปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขใน การทำงานในองค์กร (HAPPY) ได้ร้อยละ 103.00

เมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าพิสัยสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ในช่วง 0.488 ถึง 0.619 โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์แบบทิศทาง เดียว (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การสร้างสุขตาม หลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 แสดงว่า เมื่อการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) เพิ่มมากขึ้น ความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ก็เพิ่มมากขึ้นด้วย และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์รองลงมาคือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง

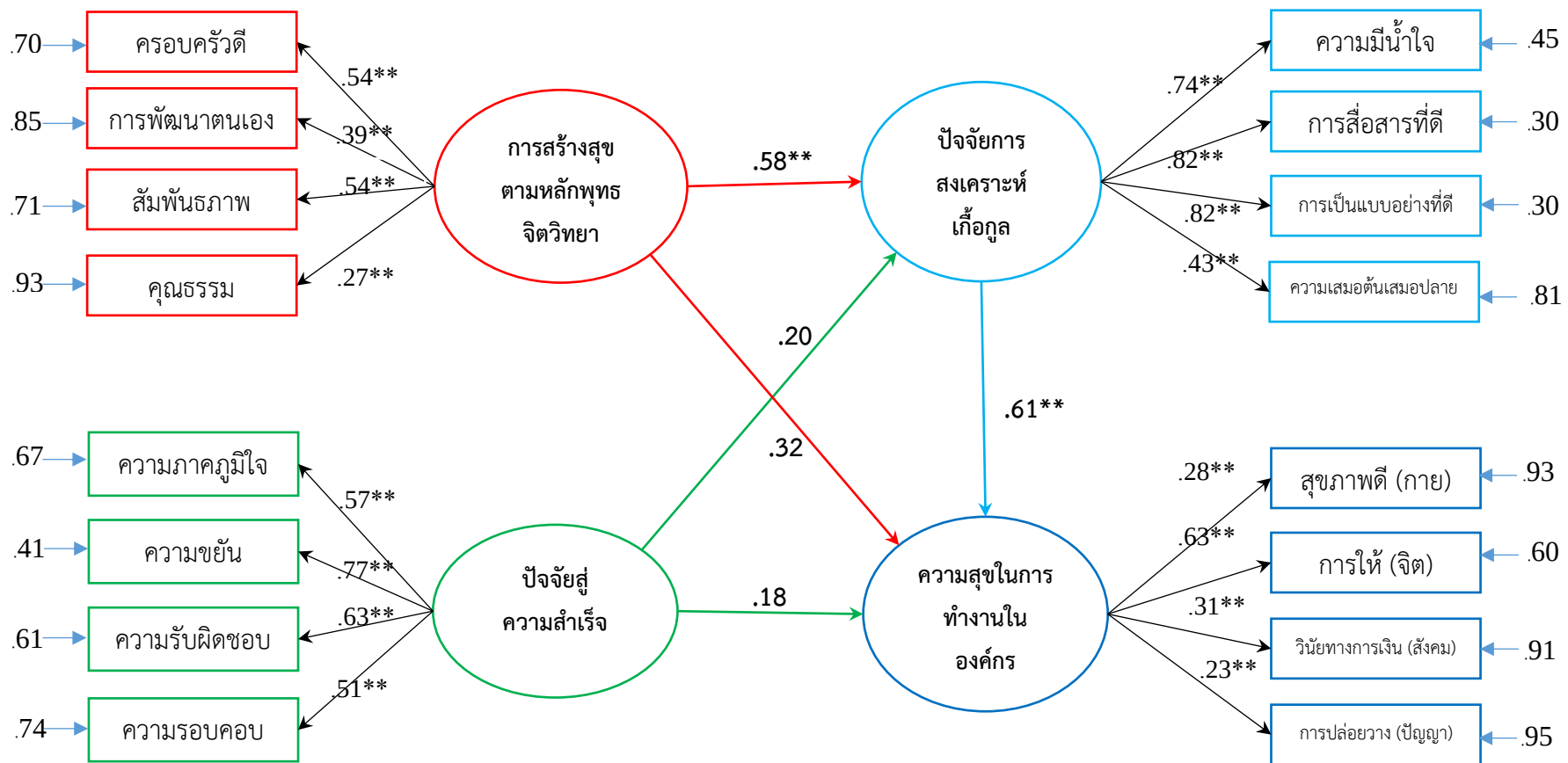
เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่าตัวแปรดังกล่าว ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.320, 0.180 และ 0.610 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ผ่านตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.350 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นว่าขนาดอิทธิพลทางตรงมีขนาดต่ำกว่าอิทธิพลทางอ้อม แสดงว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่านที่จะทำให้อุบัติบุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มากขึ้น นอกจากอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) แล้ว ยังมีตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.580 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปร เหตุ	PSYBUD A			SUPPORT B			KSUCCESS C		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
KSUCCESS	0.580*		0.580**	0.200		0.200			
	(.021)		(.021)	(.21)		(.21)			
	2.72		2.72	.99		0.99			
HAPPY D	.0.670*	0.350*	0.320*	0.300**	0.120	.18	0.610*		0.610**
	(.30)	(.014)	(.26)	(.027)	(.014)	(.18)	(.01)		(.01)
	2.220	2.500	1.250	1.130	0.910	0.980	3.700		3.700
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ = 94.450 df = 74 p = .055 GFI = 0.970 AGFI = 0.950 RMSEA = 0.026								
ตัวแปร	A1		A2		A3		A4		
ความเที่ยง	0.30		0.15		0.29		0.07		
ตัวแปร	B1		B2		B3		B4		
ความเที่ยง	0.33		0.59		0.39		0.26		
ตัวแปร	C1		C2		C3		C4		
ความเที่ยง	0.55		0.68		0.67		0.19		
ตัวแปร	D1		D2		D3		D4		
ความเที่ยง	0.08		0.40		0.09		0.05		
สมการโครงสร้างของตัวแปรR SQUARE			. SUPPORT 0.57			HAPPY 1.03			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง									
ตัวแปรแฝง	PSYBUD		SUPPORT		KSUCCESS		HAPPY		
PSYBUD	1								
SUPPORT	.488**		1						
KSUCCESS	.506**		.521**		1				
HAPPY	.619**		.498**		.613**		1		

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p<.01, *p<.05

TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง



$\chi^2 = 94.45$, $df = 74$, $P\text{-value} = 0.05472$, $RMSEA = 0.026$

ภาพที่ 4.2 โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

4.4.2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาควรดำเนินการพัฒนาตามองค์ประกอบแต่ละด้านตามที่ได้ผลมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ได้แนวทางทางการเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาตามโมเดลดังกล่าวข้างต้น

ผลงานการวิจัยนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรที่จะนำไปสู่รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่มีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีที่รวมจุดเด่นของงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ ผลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้ให้ข้อค้นพบว่า มีปัจจัยที่น่าสนใจมากมายที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร ทั้งปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาและปัจจัยทางจิตวิทยา เนื่องจากความสุขในการทำงานในองค์กรเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม และมีความหลากหลาย

อีกทั้งความสุขในการทำงานในองค์กรไม่ได้เป็นเรื่องของใครคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียว แต่เป็นเรื่องของคนในองค์กร ตัวแปรที่เลือกจึงต้องมีทั้งตัวแปรบุคลิกภาพที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล เรื่องสัมพันธภาพ เรื่องการทำงาน แสดงให้เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และยังเชื่อมโยงกับเจตคติของบุคคลที่มีต่อความสุขในการทำงานในองค์กรในแต่ละรูปแบบ นอกจากนั้นยังพบว่า สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธสามารถนำมาใช้ ร่วมกับความสุขในการทำงานในองค์กรได้ โดยเปลี่ยนบริบทที่สนใจให้เข้ากับความสุขในการทำงานในองค์กร

งานวิจัยนี้ให้ภาพความสุขในการทำงานในองค์กรที่สามารถเกิดจากการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน คือ กาย จิต สังคม และปัญญา ซึ่งเป็นภาพความสุขแบบปุณฺณทัฬหะ มีเรื่องของคุณภาพจิตที่ดี อันจะนำไปสู่การมีปัญญารู้คิดในเรื่องต่าง ๆ เป็นความสุขที่มาจากการทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่มีตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล เป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น และตรวจสอบอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร

ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความสุขในการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา และปัจจัยสู่ความสำเร็จ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานในองค์กรผ่านปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล สูงกว่าอิทธิพลทางตรง จากผลการวิจัยสรุปได้ ว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านเพียงตัวเดียวที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้น และที่น่าสนใจคือ ตัวแปรทางพุทธจิตวิทยา (การสร้างสุขตาม

หลักพุทธจิตวิทยา) จำเป็นต้องมีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านจึงจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรสูงขึ้น ในขณะที่ตัวแปรทางพุทธจิตวิทยา (ปัจจัยสู่ความสำเร็จ) สามารถส่งอิทธิพลให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรได้โดยไม่ต้องส่งผ่านตัวแปรใดๆ จนสุดท้ายได้เป็นโมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาโมเดลหนึ่งสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติอันจะนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้นหรือมีความสุขทุกขีในการทำงานในองค์กรลดลงนั่นเอง

การสร้างความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วยครอบครัวดี การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพ และการมีคุณธรรม การพัฒนาตน คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อตนเองและองค์กรที่เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานพร้อมทั้งแสดงพฤติกรรม อันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือจะต้องมีการเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในองค์กรของเรา ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

รูปแบบการทำงานในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การเป็นคนเก่งคนเดียวในองค์กร ไม่สามารถปรับตัวทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี หรือประสบความสำเร็จนั้นค่อนข้างยาก การเรียนรู้ที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งเจ้านาย และลูกน้อง จึงเป็นความจำเป็นในการสร้างความสำเร็จซึ่งนำมาซึ่งความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา สัมพันธภาพ ประกอบด้วยการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน การยอมรับกันในระหว่างเจ้านายกับลูกน้องก็นำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วย ถ้าคณะทำงานมีความร่วมมือร่วมใจกันก็ส่งผลให้บรรยากาศในที่ทำงานย่อมมีความสุข สงบ และเป็นบรรยากาศที่น่าจะเข้าทำงานในทุก ๆ วัน

การมีองค์ความรู้ ความเข้าใจในวิธีพุทธจิตอย่างลึกซึ้ง ในสร้างความสุขในการทำงานในโรงเรียนนายร้อยตำรวจก็สามารถดูแลทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงานในองค์กร และสามารถใช้องค์ความรู้ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่องค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กร ได้แก่ความเจริญของงานแห่งชีวิตจิตใจ ที่ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ขึ้นด้วยคุณธรรม ความใส่ใจในทางศีลธรรม ในเรื่องบุญเรื่องกุศล ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม เป็นพฤติกรรมที่อาศัยศรัทธา ความเสียสละ การมีความมั่นใจในคุณธรรม

การนำมาซึ่งปัจจัยในการสงเคราะห์เกื้อกูลก็ทำให้เกิดความสุขในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีน้ำใจ การแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ในสิ่งที่ตนเองมี สงเคราะห์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ การให้อภัยซึ่งกันและกัน การให้ความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับในหน้าที่การงาน ย่อมนำมาซึ่งความสุขซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสื่อสารที่ดีในที่ทำงาน ย่อมใช้คำพูดที่

สุขภาพ และจริงจังในการที่จะติดต่อประสานงานกันในองค์กร ก็นำมาซึ่งความสุขในการที่เกี่ยวข้องกัน การเห็นแก่ความสุขของผู้อื่นมากกว่าความสุขของตน ก็เป็นคุณสมบัติอันดีในฐานะเจ้านายที่มีให้ ลูกน้อง หรือเพื่อนมีต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการช่วยเหลือประโยชน์อันเป็น ขององค์กร อย่างเท่าเทียมกัน ในมุมของเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในองค์กร พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหา ด้วยปัญญาอันเป็นหลักของพุทธธรรม

ตารางที่ 4.26 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

Do	Organization	Ideal	Teamwork
Good Family ครอบครัวดี	Self-Development การพัฒนาตนเอง	Non-Attachment การปล่อยวาง	Generosity ความมีน้ำใจ
(๑) ครอบครัวเป็นแรง บันดาลใจให้ทำงาน ได้มากขึ้น	(๑) เมื่อมีโอกาสย่อมหา เวลาเพื่อพัฒนาตนเอง	(๑) การรู้จักปล่อยวาง เพื่อปรับสมดุลในการ ทำงาน	(๑) การแบ่งปันทำให้ สร้างมิตรภาพในการ ทำงาน
(๒) ครอบครัวไม่มี ปัญหาย่อมส่งผลให้ ทำงานได้เต็มที่	(๒) การรับความรู้ที่ ทันสมัยย่อมเป็นการ พัฒนาตนเองและงาน	(๒) การหยุดใช้ความคิด ทำให้เกิดการผ่อนคลาย ได้	(๒) การให้ความเห็นอก เห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงาน มีปัญหา
(๓) การได้รับกำลังใจ จากครอบครัวเมื่อเกิด ปัญหา	(๓) ความซื่อสัตย์ในงานที่ ทำ	(๓) การผ่อนคลายมีผล ต่อการทำงาน	(๓) การให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ
(๔) การไม่เป็นหนี้ทำให้ มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	(๔) ความเชื่อในเรื่องกฎ แห่งกรรม	(๔) การมีเวลาพักผ่อน ต้องตัดใจปล่อยวางงาน	(๔) ความมีน้ำใจเอื้อ อาทรต่อกันส่งผลให้งาน สำเร็จ
(๕) ความเชื่อว่า ครอบครัวเป็นศูนย์รวม ของจิตใจนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงาน	(๕) การเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเองมีผลต่อ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	Morality คุณธรรม	(๕) การรู้จักใช้ชีวิต สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
Financial Discipline วินัยทางการเงิน	Prudence ความรอบคอบ	มาใช้ในการทำงาน	Consistency ความ เสมอต้นเสมอปลาย
(๑) การมีวินัยทาง การเงินที่ดีเป็นแรง กระตุ้นในการทำงาน	(๑) การสรุปงานทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงานเสร็จ	(๑) การนำหลักธรรมะ มาใช้ในการทำงาน	(๑) การทำงานตาม หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง
(๒) การบริหารการเงินที่ ดีทำให้มีความสุขในการ ทำงาน	(๒) ความเข้าใจในงานที่ ทำอย่างชัดเจน	(๒) การยึดในหลัก ศาสนาส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน	(๒) การปฏิบัติต่อทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน
(๓) วินัยทางการเงินที่ดี	(๓) การทำงานด้วยความ พิจารณาอย่างรอบคอบ		(๓) การวางตนให้พอดีใน หน้าที่ของตนอย่างเสมอ

Do	Organization	Ideal	Teamwork
ลดความกังวลในขณะทำงาน Diligence ความขยัน (๑) การทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง (๒) ความขยันในการทำงาน (๓) ความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน (๔) การทำงานที่ชอบ ย่อมทำให้สำเร็จได้ง่าย Good Health สุขภาพดี (๑) ความพอใจในรูปร่างที่ปราศจากโรคภัย (๒) การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ (๓) การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น Pride ความภาคภูมิใจ (๑) ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย (๒) ความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (๓) ความรักในงานที่ทำ	และป้องกันข้อผิดพลาด (๔) การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน Giving การให้ (๑) การให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา (๒) การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ (๓) การเคารพและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน (๔) การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ (๕) การใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว Good Communication การสื่อสารที่ดี (๑) การพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด (๒) การไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อเจ้าไร้สาระ (๓) การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ (๔) การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน		ต้นเสมอปลาย (๔) การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ Responsibility ความรับผิดชอบ (๑) การถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น (๒) ความใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ (๓) ความตั้งใจในงานที่ทำ (๔) ความกล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ Good Example การเป็นแบบอย่างที่ดี (๑) การเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน (๒) การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน (๓) การให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ (๔) การพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง Relationships สัมพันธภาพ (๑) เพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการทำงาน (๒) ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่นนำมาซึ่งการ

Do	Organization	Ideal	Teamwork
			สนับสนุนในงาน (๓) การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาเป็น แรงผลักดันในการทำงาน (๔) ความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานทำให้ บรรยากาศในที่ทำงานดี



ภาพที่ 4.3 โมเดลทำมะ Do it Model

โมเดลทำมะ Do it Model

DO

การมีสุขภาพกายแข็งแรง และต้องมีความรักและความพึงพอใจในการทำงานและต้องทำงานด้วยความสบายใจ การมีครอบครัวที่อบอุ่นมีส่วนก็มีส่วนทำให้เราทำงานได้เต็มที่และไม่มีความกังวลในการทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จ แต่ถ้าครอบครัวไม่อบอุ่น ก็รับแรงกดดันจากครอบครัว ในระหว่างการทำงาน ครอบครัวเป็นหน่วยเริ่มต้นของสังคม ครอบครัวเป็นศูนย์รวมของจิตใจ และครอบครัวต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน และการมีวินัยทางการเงินก็เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งเป็นการวางแผนในการใช้จ่ายเงิน พร้อมทั้งเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน และนำมาซึ่งความสุขและลดความกังวลในการทำงานได้เช่นกัน การทำงานที่เราชอบทำให้เกิดความขยันและทุ่มเทในการทำงาน ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญเช่นกัน

ORGANIZATION

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำตนให้เป็นประโยชน์ เป็นการฝึกทักษะและเป็นการพัฒนาตนเองส่วนหนึ่งเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรมถือเป็นวิธีพุทธก่อให้เกิดองค์ความรู้ภายในคือความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ทักษะในการทำงานเกิดจากการเข้าใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน การป้องกันข้อผิดพลาดในงานโดยพิจารณาอย่างรอบคอบ การทำงานนั้นต้องรักษาเวลาและตรงต่อเวลา และต้องสรุปงานทุกครั้งเพื่อความเข้าใจในการอย่างชัดเจน สัมพันธภาพขององค์กรนั้นอาศัย การเคารพให้เกียรติกันให้ความรู้ซึ่งกันและกัน การให้กำลังใจ การยกย่อง และการให้อภัยซึ่งกันและกัน เราต้องให้เหตุผลซึ่งกันและกันมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว การใช้คำพูดในการสื่อสารนั้น ต้องระมัดระวังเรื่องคำพูด

IDEAL

การนำหลักธรรมะมาใช้ในการทำงานเป็นการยึดในหลักศาสนามาใช้ในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การหยุดใช้ความคิด การผ่อนคลาย การรู้จักปล่อยวางเพื่อปรับสมดุลในการทำงาน บางครั้งเมื่อเรามีเวลาเวลาพักผ่อนต้องตั้งใจปล่อยวางงาน

TEAM WORK

การเป็นแบบอย่างที่ดีการให้ความช่วยเหลือ ความจริงใจ ความเอื้อเฟื้อ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แสสร้งการสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน การสร้างมิตรภาพ มีความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร และการใช้ชีวิตสอดคล้อง การวางตนให้พอดี วางแผนในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างทัดเทียมกัน