

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต
ที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

วนศิลป์ แวรวีวงศ์

- 1 พ.ค. 2558
370563

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.วรรณภา สือกิตินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงให้กำลังใจเสมอมา จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท จัมเวย์ จำกัด บริษัท ทรานซิชั่นส์ อีอพิคัล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮเทค นิทซู (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เกทส์ ยูนิทอะ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้กำลังใจ รวมถึงสั่งสอนประสบการณ์ที่ได้พบเจอในชีวิต และมุมมองความคิดใหม่ ๆ จนได้ประสบความสำเร็จในชีวิตดังเช่นทุกวันนี้ ตลอดจนขอบขอบคุณ เพื่อน ๆ ที่คอยสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแด่ บพกาณี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

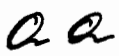
วนศิลป์ แวรวีวงศ์

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วนศิลป์ แวรวีวงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

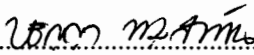
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน


(ดร.ปริญญา ทุมส้าน)

.....กรรมการ

(ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)

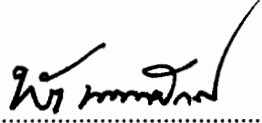
.....กรรมการ

(ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ)

.....กรรมการ

(ดร.กาญจนวลัย นนทแก้ว เฟรรี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

56920674: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความสุข/ การทำงาน/ พนักงาน/ อุตสาหกรรมการผลิต/ องค์กรแห่งความสุข

วนศิลป์ แวรวาวรงค์: องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก (WORK HAPPINESS OF EMPLOYEE IN MANUFACTURING INDUSTRY: THE CASE STUDY IN ENTERPRISES OF HAPPY WORKPLACE NETWORKING, EASTERN INDUSTRIAL ESTATE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: วรรณภา ลือกิตินันท์, Ph.D., ผศ.อภิญา อิงอาจ, Ph.D. 177 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัดและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 428 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีถึง 5 ปี โดยพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสุขในครอบครัว และการมีสุขภาพจิตดี ซึ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร มี 10 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านทัศนคติและแรงจูงใจ มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านความรู้สึกรักในการทำงาน มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและความมั่นคง มี 4 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร มี 6 ตัวชี้วัด ทั้งนี้โมเดลองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

56920674: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M.

(HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: HAPPINESS/ WORK/ EMPLOYEE/ MANUFACTURING INDUSTRY/
HAPPY WORKPLACE

WANASIN WEAWRAWEEWONG: EMPLOYEE WORK HAPPINESS: A CASE
STUDY OF THE MANUFACTURING INDUSTRY EMPLOYEES OF ENTERPRISES IN THE
HAPPY WORKPLACE NETWORK IN THE EASTERN INDUSTRIAL ESTATE IN
THAILAND. ADVISORY COMMITTEE: WANNAPA LUEKITINAN, Ph.D.,
ASST.PROF.APINYA INGARD, Ph.D. 177 P. 2015.

The research aimed to investigate work happiness domains and indicators as well as their consistency with the empirical data. Through multi-stage sampling, a questionnaire was distributed to 428 employees of the member enterprises in the Happy Workplace Network of manufacturing companies in the Eastern Industrial Estate. The data were analyzed for frequency and percentage, means, standard deviation (SD), exploratory factor analysis (EFA), and confirmatory factor analysis (CFA). Most of the participants were female employees or senior employees with one to five years of work experience. The three work happiness factors with the highest averages for the participants were interrelationships with colleagues, family happiness, and good mental health. All together, there were 8 work happiness domains: recognition and environment (9 indicators), pride and relationship (10 indicators), career growth opportunity (3 indicators), attitude and motivation (2 indicators), feelings at work (2 indicators), personal factors and interpersonal relationship with colleagues (3 indicators), compensation and security (4 indicators), and quality of life and organizational culture (6 indicators). This model of work happiness domains was consistent with the empirical data of the research.

สารบัญ

หน้า

| | |
|-------------------------|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฌ |

บทที่

| | |
|---|----|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| กระบวนการในการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... | 9 |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข..... | 26 |
| แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการพัฒนาตัวชี้วัด..... | 33 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 39 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 42 |
| วิธีการวิจัย..... | 42 |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... | 42 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 44 |
| การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย..... | 45 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 48 |
| การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ..... | 49 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 49 |

สารบัญ (ต่อ)

บทที่หน้า

| | |
|--|-----|
| 4 ผลการวิจัย | 53 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 56 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของ พนักงาน | 57 |
| ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน | 60 |
| 5 สรุป และอภิปรายผล | 76 |
| สรุปผลการวิจัย | 77 |
| อภิปรายผล | 80 |
| ข้อเสนอแนะ | 83 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป | 85 |
| บรรณานุกรม | 86 |
| ภาคผนวก | 91 |
| ภาคผนวกก | 92 |
| ภาคผนวกข | 102 |
| ภาคผนวกค | 108 |
| ภาคผนวกง | 113 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 177 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2-1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน | 22 |
| 3-1 จำนวนพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก..... | 43 |
| 3-2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 46 |
| 3-3 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูล เชิงประจักษ์..... | 52 |
| 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 56 |
| 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ของพนักงาน..... | 57 |
| 4-3 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlet's test of sphericity ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ | 60 |
| 4-4 องค์ประกอบที่ 1 ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร (Pride and relationship) | 61 |
| 4-5 องค์ประกอบที่ 2 การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม (Recognition and environment)..... | 62 |
| 4-6 องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร (Quality of life and organizational culture) | 64 |
| 4-7 องค์ประกอบที่ 4 ค่าตอบแทน และความมั่นคง (Compensation and security)..... | 64 |
| 4-8 องค์ประกอบที่ 5 โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (Career growth opportunity)..... | 65 |
| 4-9 องค์ประกอบที่ 6 ทศนคติและแรงจูงใจ (Attitude and motivation)..... | 66 |
| 4-10 องค์ประกอบที่ 7 ความรู้สึกในการทำงาน (Feelings at work)..... | 66 |
| 4-11 องค์ประกอบที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Personal factors and interpersonal relationship)..... | 67 |
| 4-12 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlet's test of sphericity ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน | 68 |
| 4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกความสุขในการทำงานของพนักงาน | 69 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1-1 กระบวนการในการวิจัย | 4 |
| 2-1 แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกัน..... | 12 |
| 2-2 แนวการสร้างองค์กรแห่งความสุข | 29 |
| 4-1 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสุขในการทำงานของพนักงาน | 74 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม โดยภาคอุตสาหกรรมได้ทวีความสำคัญ และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมาโดยตลอด ซึ่งในปี พ.ศ. 2552 พบว่าสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) อยู่ที่ร้อยละ 39 คิดเป็นจำนวนเงินประมาณ 3.09 ล้านล้านบาท ซึ่งมูลค่าผลผลิตส่วนใหญ่มาจากการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ และเป็นสินค้าที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและสูง พึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วน เครื่องจักร เทคโนโลยี และทุนจากต่างประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ทั้งนี้ในภาคอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้เปลี่ยนแปลงในการนำเอาความรู้ใหม่ ทางเทคโนโลยีมาใช้ให้ได้ผลผลิตมากที่สุด จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้รู้จักปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การทำงานในทางที่ดี และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ผจญเฉลิมสาร, 2552) แต่ด้วยการพัฒนาทางอุตสาหกรรมเน้นความเจริญเติบโตแบบทุนนิยมที่มุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคล จึงขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของคนทำงาน

อีกทั้งคนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการหาเงิน หารายได้โดยไม่ตระหนักถึงสุขภาพ ประกอบกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ถูกออกแบบเพื่อการควบคุมพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานเดียว ให้ความสำคัญกับการทำตามระเบียบกติกาอย่างเคร่งครัด ซึ่งจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกเมื่อผนวกเข้ากับโครงสร้างการทำงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบนี้ยิ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการประสานกิจกรรมระหว่างกัน นำไปสู่การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สิ่งเหล่านี้เป็นอีกปัจจัยที่จะนำไปสู่ปัญหาความเครียด และปัญหาสุขภาพจิตตามมา (จิตินันท์ เขียวนิล, 2554) นอกจากนี้ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White collar) และมีรายงานทางสถิติที่เกี่ยวกับสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานมากขึ้น (Moorhead &

Griffin, 2010) ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

แนวคิดความสุขในการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่งที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี ทั้งนี้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ด้าน คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร (Credibility) การยอมรับ (Respect) ความโปร่งใสในการบริหารงาน (Fairness) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Pride) และความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร (Camaraderie) รวมถึงองค์กรต้องเข้าใจยุทธศาสตร์ และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไม่มองผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่คำนึงถึงความสุขโดยรวมของพนักงานด้วย (Great place to work institute, 2010 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553) สำหรับประเทศไทยนั้นมีการนำดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ถึงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) และต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1. สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2. การศึกษา 3. ชีวิตการทำงาน 4. ชีวิตครอบครัว 5. การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7. ประชากร และมุ่งหมายสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมบุคลากรไทยให้มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนทำงานและวางเป้าหมายให้องค์กรทุกประเภทมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (ชินฤทัย กาญจนะจิตรา, ชัย โภธิธิดา และกฤตยา อาชวนิจกุล, 2551) โดยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสุขดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้รักการเรียนรู้/ เป็นมืออาชีพในงานของตนเอง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม และความกตัญญู เป็นผู้ใช้เงินเป็น เป็นผู้ที่รัก และดูแลครอบครัวตนเองได้ และเป็นผู้ที่รัก และดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (ชาญวิทย์ วัฒนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) เพราะเมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษา หรือแสวงหาแนวทางให้เกิดความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เนื่องจากหากความพึงพอใจระหว่างพนักงานและ

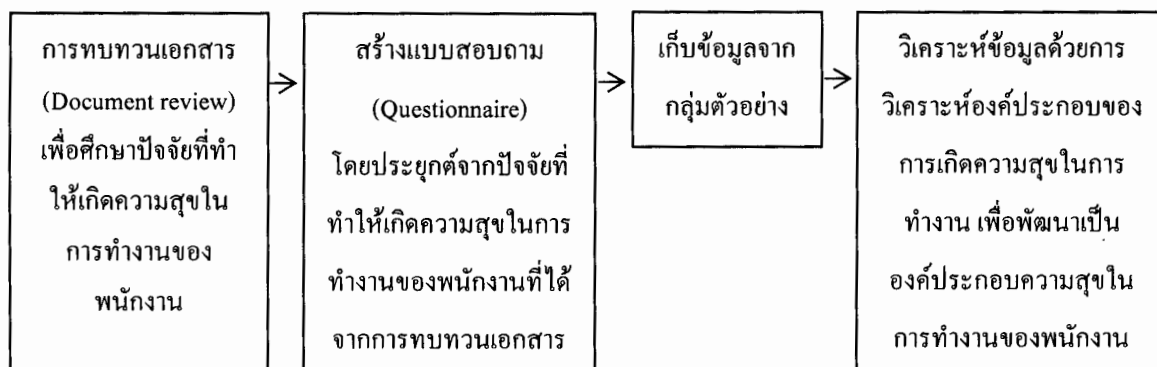
องค์กรไม่สอดคล้องกัน อาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง อาทิเช่น การหยุดงาน การประท้วง หรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของพนักงาน ซึ่งทำให้การผลิตต้องหยุดชะงัก และสูญเสียรายได้จำนวนมาก อันส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

อย่างไรก็ตาม คำว่าความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ไม่สามารถจับต้องได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดความสุขขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ โดยในปัจจุบันได้มีการนำเสนอตัวชี้วัดความสุขขององค์กรในระดับองค์กร เรียกว่า ตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace index) ซึ่งวัดใน 5 มิติ แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขขององค์กรในระดับบุคคล พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขขององค์กรจำนวนไม่มาก อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขขององค์กรในลักษณะของภาพรวมของทุกประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการผลิตแบบ โรงงานจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หนัก แตกต่างจากอุตสาหกรรมประเภทอื่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้ององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กระบวนการในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กระบวนการในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ภาคอุตสาหกรรมการผลิต สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางพัฒนารายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอื่นๆ ของอุตสาหกรรมการผลิตต่อไป

2. ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของพนักงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมการผลิต รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางระบบมาตรฐานแนวการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต

3. สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงใช้เป็นแนวทางทางการวัดระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งได้จากการ ทบทวนเอกสาร หนังสือ ตำรา และบทความวิจัย โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ (Rego & Cunha, 2008; Manion, 2003; Lyubom, 2003; Diener, 2000; Heylighen, 1999; Dalai Lama & Howard, 1998; Warr, 1990; Huse & Cummings, 1985; Walton, 1975; ศูนย์องค์กร สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556; เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร, 2555; รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550; พรรณีภา สืบสุข, 2548; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546; เกษม ดันติผลาชีวะ, 2545)

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในงาน
4. เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม
5. ความก้าวหน้าในงาน
6. โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้
7. ทักษะคติ และความเชื่อส่วนบุคคล
8. สวัสดิการที่เหมาะสม
9. ความเสมอภาคในการทำงาน
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน
12. ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง
13. ความสนุกระหว่างการทำงาน
14. ความมั่นคงในงาน
15. แรงจูงใจในการทำงาน
16. ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน
17. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา
18. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
19. การมีสุขภาพแข็งแรง
20. การมีสุขภาพจิตดี
21. วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว
22. การมองโลกในแง่ดี

23. การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น
 24. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม
 25. ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่
 26. ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ
 27. การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ
 28. ความกระตือรือร้นในการทำงาน
 29. การมีอิสระในการทำงาน
 30. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
 31. ค่านิยมขององค์กร
 32. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
 33. ความท้าทายในการทำงาน
 34. ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง
 35. ความสุขในครอบครัว
 36. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร
 37. ความภาคภูมิใจในองค์กร
 38. ความสามารถของผู้นำองค์กร
 39. ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ บริษัท จัมเวย์ จำกัด บริษัท ทรานซิชั่นส์ อีอพิคัล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮเทค นิทซู (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เกทส์ ยูนิทอะ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,342 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 450 ตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยนี้มีการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ และกำหนดตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น แฮร์, แบล็ค, บาบีน และแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยมากกว่า 200 ชุด จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม นันแนลลี่ (Nunnally,

1967) แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีขนาดเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ อย่างน้อยควรเท่ากับ 390 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 ตัวอย่าง รวมเป็น 450 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกทางบวกภายในจิตใจของพนักงานหรือบุคคลในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในการวิจัยนี้มีจำนวน 39 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ทักษะและความเชื่อส่วนบุคคล สวัสดิการที่เหมาะสม ความเสมอภาคในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง ความสนุกระหว่างการทำงาน ความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีสุขภาพแข็งแรง การมีสุขภาพจิตดี วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว การมองโลกในแง่ดี การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความท้าทายในการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ความสุขในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสามารถของผู้นำองค์กร ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรหรือสถานประกอบการที่สามารถส่งเสริม สนับสนุน หรือสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนเป็น องค์กรที่มีความสามารถในการเติบโตและพัฒนามูลค่าในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติ ภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโต อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสถานภาพ หรือสภาวะ ของสิ่งที่ต้องการวัด อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่ ต้องการวัดหรือตรวจสอบว่ามีทิศทางที่สะท้อน ลักษณะการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของการดำเนิน การดำเนินงาน โดยลักษณะของตัวชี้วัดสามารถแสดงค่าที่สังเกตได้ในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง สถานประกอบการที่มีส่วนงานที่เกี่ยวกับกระบวนการ แปรรูป หรือการผลิตสิ่งของจากวัตถุดิบให้เป็นวัสดุใหม่ เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยการ ใช้เครื่องจักรหรือแรงคน เพื่อให้ผลิตได้ครั้งละมาก ๆ จนสามารถนำไปขายเป็นสินค้าได้

นิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก หมายถึง เขต หรือบริเวณที่กำหนดไว้สำหรับการ ประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นเขต หรือบริเวณที่การนิคมเอกชนร่วม ดำเนินการกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยประกอบด้วย 16 นิคม ได้แก่ นิคม อุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี นิคมอุตสาหกรรม เหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมแหลม ฉบัง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองแหลมฉบังนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ตะวันออก (มาบตาพุด) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล และนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554)

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งสาระต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
3. แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการพัฒนาตัวชี้วัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) โดยความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งองค์กรมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลิตผลของงานสูง จากการมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณความดี (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2549)

นอกจากนี้ อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี, พิเชฐ อุดมรัตน์, วัชณี หัตถพนม, ภัสรา เศษฐ์โชติศักดิ์, วรวรรณ จุฑา, ระพีพร แก้วคอนไทย (2547) และพรวิภา มานะต่อ (2551) ได้กล่าวประเด็นความสุขที่คล้ายคลึงกันว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาจากการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกับ สมหวัง วิทยาปัญญายานนท์ (2544) พบว่า ความสุขเกิดขึ้นจากความรู้สึกสะดวกสบาย มีทุกข์ที่ลดลง รู้สึกพึงพอใจ เมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง รู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย รู้สึกดีเมื่อความไม่อยากเป็นความน่ารังเกียจได้พ้นไป รู้สึกสบายจนเกิดอาการปิติยินดี ซึ่งสอดคล้องกับ ดิวพาย (Dupuy, 1977 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551) พบว่า ความสุขเป็น

ความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวัน และหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคล และความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีต้องไม่วิตกกังวลมากนัก รู้จักปรับตัว รับรู้เหตุการณ์ โดยไม่บิดเบือนความจริง (องค์การอนามัยโลก, 1976 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2523; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524; อรุณ เชนาศัย, 2538)

กล่าวโดยสรุปในการวิจัยนี้ ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกทางบวกภายในจิตใจของพนักงาน หรือบุคคลในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข หรือความผาสุก (Well - being) ของคนนั้น สุภาณี สุชนะนาคินทร์ (2550) และพิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้ให้ทัศนะว่า ความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความผาสุกทางกาย (Physical well-being) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐานหรือปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งความจำเป็นอื่น ๆ ตามความสมควรแก่เหตุการณ์ อาทิ การขนส่ง การคมนาคม การท่องเที่ยวพักผ่อน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2. ความผาสุกทางใจ (Mental well-being) ได้แก่ ความมีอิสระเสรี ความสันโดษ ความพอดี การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริง แจ่มใส ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเครียดน้อย มีความสุขได้ง่าย เห็นความสำคัญของคุณค่าและความดี

3. ความผาสุกทางสังคม (Social well-being) ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในชีวิต การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดีทางธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม สังคม สันติธรรม ปราศจากอบายมุข และไม่มีการคอร์รัปชัน

4. ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) เช่น การปฏิบัติตามระบบมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือ มรรค เพื่อการพ้นทุกข์ การพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต พัฒนาทางปัญญาจนรู้จริงแก้ไขปัญหาคิด ลดความโลภ และความเห็นแก่ตัว

ส่วนแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ หรือ สสส. (2552) กล่าวว่า ความสุขของคนประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เป็นผู้ที่มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และเป็นผู้ที่รักและดูแล

สังคมองค์กรของตนเอง ซึ่ง สสส. ยังได้เสนอแนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี โดยเป็นความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ดังภาพที่ 2-1 ทั้งนี้แนวคิดความสุข 8 ประการ เพื่อพัฒนาให้คนมีความสุขในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. มีสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ จากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิต ในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกัน

4. การหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. คุณธรรม (Happy soul) หมายถึง มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7. ความสุขของครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัว

8. ความสุขขององค์กรและสังคมดี (Happy society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและที่พำนักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งแยกเป็นสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

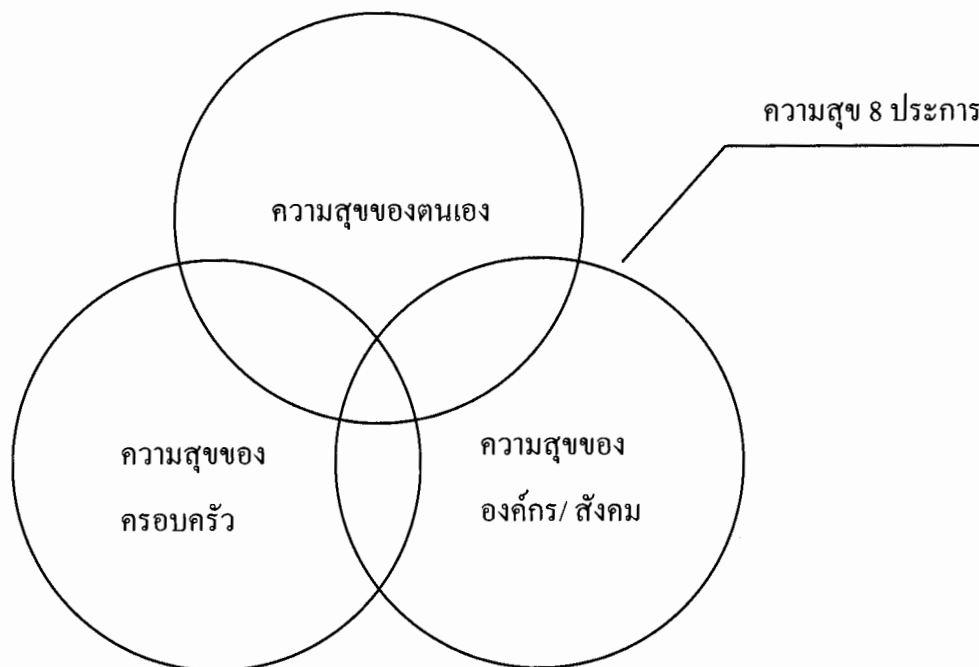
นอกจากนี้ อภิสิริทธิ์ ชำรงวารการ (2553 อ้างถึงใน วิฑิตินันท์ เจียวนิล, 2554) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. ความสุขจากการที่มีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแล และการมีทรัพย์สิน ที่ดินทำกิน

2. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ศัพ์ตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่หลาน และผู้สนใจ

3. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำ โดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้

4. ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 2-1 แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกัน (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์ และคณะ, 2556)

กล่าวโดยสรุปคือ องค์ประกอบของความสุข หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิต และการทำงานองค์ประกอบของความสุขที่สำคัญ คือ ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจดี ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น ความสุขจากการมีชุมชนเข้มแข็ง ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ ความสุขจากการมีอิสรภาพ และความสุขจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดี

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานจำนวนมาก เช่นเดียวกับกับ แวน ปราก (Van Praag, 1993) และออสมานิ (Osmani, 1993) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีจำนวนมาก ทั้งนี้ นักวิชาการแต่ละท่านได้มีการกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในทางเดียวกัน

และในทางที่ต่างกัน โดยขอนำเสนองานวิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

วอลตัน (Walton, 1975) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นความสุขในการทำงาน ทั้งหมด 8 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่สามารถยอมรับโดยทั่วไป และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ

ปัจจัยที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การจัดสภาพการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่มีการเสี่ยงภัย และช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ปัจจัยที่ 3 เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถ (Development of human capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และได้ทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ

ปัจจัยที่ 4 ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การให้พนักงานได้ทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมีตำแหน่งที่มีความมั่นคง และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

ปัจจัยที่ 5 ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม หรือความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร และปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนระบบคุณธรรม

ปัจจัยที่ 6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตลอดจนผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

ปัจจัยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (Total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีเวลาในใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงใน

การทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งกับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ปัจจัยที่ 8 ลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานยอมรับว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิต การจำกัดของเสียและสิ่งปฏิกูล การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) พิจารณาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 9 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and fair compensation) เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

ปัจจัยที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) มีการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตราย

ปัจจัยที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Development of human capacities) มีการประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง และนอกห้อง พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น

ปัจจัยที่ 4 การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth) การเพิ่มเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน

ปัจจัยที่ 5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Security integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ

ปัจจัยที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ 8 การมีภาวะอิสระจากงาน (The total life space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดี

ปัจจัยที่ 9 ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนไม่อายที่จะบอกต่อเพื่อน และคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด

วาร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีควมวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ดาไล ลามะ และ โฮวาร์ด (Dalai Lama & Howard, 1998) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

เฮย์ไลเฮน (Heylighen, 1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้แต่ความมั่งคั่ง ช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง
3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่า ถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน
4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า
5. สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวกว่าผู้ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย
6. สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีมีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self - actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้าเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event) คือ ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

ลิบบอมิร์สกี (Lyubomirsky, 2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น มีสุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

คายนอร์ (Diener, 2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คืออารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่เป็นตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่เป็นตนเองรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ชื่นชมยินดีกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เมื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จาก การกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ผู้ที่มีความสุขสามารถแสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรมที่เต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัวรวมทั้งคำพูดที่แสดงออกถึงความสุข ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงาน และอยากทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เรโก และคุนฮา (Rego & Cunha, 2008) กล่าวว่า องค์ประกอบ 6 ด้านเป็นแนวปฏิบัติให้องค์กรนำไปสร้างความสุขให้กับพนักงานและเป็นเส้นทางนำไปสู่การเพิ่มผลปฏิบัติการระดับบุคคล คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happiness in the workplace) การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน

(Spirit of camaraderie) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Positive leader - follower relationship) การสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาและการเรียนรู้ให้กับพนักงาน (Opportunities for learning and personal development) การสร้างความยุติธรรม (Justice) และรูปแบบลักษณะงานกับครอบครัวของพนักงานต้องไม่ขัดแย้งกัน (Work - family conciliation)

งานวิจัยในประเทศ

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้านคือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

เบญจวรรณ บุญใจเพชร (2555) กล่าวว่า ปัจจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันประกอบไปด้วย

ปัจจัยที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) โดยเน้นความเป็นครอบครัว ความเป็นกันเอง ความเรียบง่าย องค์กรเหล่านี้จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมและแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในที่ใกล้ชิดกัน เหมือนญาติ เหมือนเพื่อน

ปัจจัยที่ 2 การนำองค์กร (Leading) ผู้นำระดับสูงมีส่วนสำคัญมากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขความยั่งยืน โดยผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุน และมีนโยบายที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงาน (Work activity) จะต้องมุ่งเน้นหลักการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ปัจจัยที่ 4 ผลตอบแทนโดยรวม (Total compensation) มีการจ่ายค่าตอบแทนการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่ 5 โอกาสในความก้าวหน้า (Career opportunity) โดยองค์กรกับพนักงานจะต้องเจริญเติบโตไปด้วยกัน ซึ่งมีทิศทางการพัฒนาไปในทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร

ปัจจัยที่ 6 ความสัมพันธ์ (Relationship) ต้องสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่ง ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้า

ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานมี 7 ประการ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน ซึ่งองค์กรมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดในการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของคนทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน แบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน โดยตรงที่สร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงาน และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า และได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เช่น งานมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีโอกาสได้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าเป็นบุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วย เพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมาย ลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร และบุคคลอื่น ๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกัน เหมือนเป็นที่พึ่งที่พึ่ง เป็นครอบครัวเดียวกัน

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคนตั้งแต่พฤติกรรมกรบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว เป็นปัจจัยพื้นฐาน หากครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงาน

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ เป็นปัจจัยที่ตัวบุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้ให้น้อยที่สุด

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานทั้ง 7 ประการนี้ เปรียบเสมือนแกนกลางในการรับรู้ความสุขของคนทำงาน เพื่อให้มาตรวัดความสุขสามารถวัดระดับความสุขได้จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประมวลผลออกมาเป็นระดับความสุขโดยรวมของคน ๆ นั้น ซึ่งระดับความสุขของคนทำงานเกิดจากการประมวลการรับรู้ในแต่ละปัจจัย ในบางช่วงบางขณะปัจจัยบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับสูง ปัจจัยบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยอีกบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับต่ำ โดยหากนำระดับการรับรู้ความสุขจากทุกปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมาคำนวณจะทำให้เราทราบระดับของการรับรู้ความรู้สึกเฉลี่ยโดยรวม เนื่องจากความสุขในภาพรวมเกิดจากปัจจัยทั้งหมดตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

คนทำงานที่มีปัจจัยพื้นฐานในด้านความคิด ความเชื่อ ทักษะคติที่เหมาะสม ได้รับการฝึกฝนให้มีสติ มีปัญญา มีวิธีคิดอย่างมีเหตุมีผล เป็นระบบ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจในธรรมชาติของสรรพสิ่ง ก็จะเป็นคนที่มีต้นทุนเดิมที่ดีในการมองโลกและรับรู้ความสุขได้ โดยมีความสามารถในการรับรู้ความสุขที่เป็นอิสระจากปัจจัยอื่น ๆ รอบตัว แต่อย่างไรก็ตาม คนทำงานทุกคนได้พบกับสถานการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกันออกไป เช่น คนที่มีโจทย์ชีวิตยาก อาจจำเป็นต้องใช้ความอดทน การเรียนรู้ฝึกฝนที่ทำให้สามารถคิดและเข้าใจ รับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นบนเงื่อนไขที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ซึ่งสิ่งที่องค์กรสามารถทำให้คนทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ถึงความสุขในการทำงานได้ คือ การพยายามสร้างเสริมให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยเฉพาะปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบในทางบวกต่อการรับรู้ความสุข และเอื้อต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรไปพร้อม ๆ กับการเกิดความพึงพอใจของคนทำงาน นอกจากนี้องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมให้คนทำงานทุกคนได้เพิ่มพูนสติปัญญา เพื่อให้รู้และเข้าใจสัจธรรมของชีวิต มีวิถีดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานสามารถรับรู้ความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| บอจย | Walton (1975) | Huse & Cummings (1985) | Warr (1990) | Dalai Lama & Howard (1998) | Diener (2000) | Lyubomirsky (2001) | Manion (2003) | Rego & Cunha (2008) | เกษม (2545) | จงจิต (2546) | พรณีภา (2548) | รวมศิริ (2550) | เบญจวรรณ (2555) | ศูนย์อศกร (2556) | รวม |
|---|---------------|------------------------|-------------|----------------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|-----|
| ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 3 |
| ความมั่นคงในงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 3 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 3 |
| ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| การมีสุขภาพแข็งแรง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| การมีสุขภาพจิตดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| การเองโลกใบแจ้งดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |
| การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 2 |

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| ปัจจัย | Walton (1975) | Huse & Cummings (1985) | Warr (1990) | Dalai Lama & Howard (1998) | Heylighen (1999) | Diener (2000) | Lyubomirsky (2001) | Manion (2003) | Rego & Cunha (2008) | เกษม (2545) | จงจิต พรธนิภา (2546) | พรณิภา รวมศิริ (2550) | เบญจวรรณ สุภภาวะ (2555) | ศูนย์องค์กร รวม (2556) |
|--|---------------|------------------------|-------------|----------------------------|------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------------|-------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | | | 2 |
| ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ความเสถียรในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ | | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| ความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| การมีอิสระในการทำงาน | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ค่านิยมขององค์กร | | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| การมีส่วนร่วมของพนักงาน | | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| ความท้าทายในการทำงาน | | | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง | | | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| ปัจจัย | Walton (1975) | Huse & Cummings (1985) | Warr (1990) | Dalai Lama & Howard (1998) | Heylighen (1999) | Diener (2000) | Lyubomirsky (2001) | Manion (2003) | Rego & Cunha (2008) | เกม (2545) | จงจิต (2546) | พรหมภา (2548) | รวมศิริ (2550) | เบญจวรรณ (2555) | ศูนย์องค์กร สุขภาวะ (2556) | รวม |
|---|---------------|------------------------|-------------|----------------------------|------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------------|------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|----------------------------|-----|
| ความสุขในครอบครัว | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| ความภาคภูมิใจในองค์กร | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| ความสามารถของผู้ดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งได้เรียงลำดับตามความถี่ของผู้ที่กล่าวถึงปัจจัยนั้น ๆ จากมากไปน้อยตามลำดับ ดังตารางที่ 2-1 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ทักษะดี และความเชื่อส่วนบุคคล ศักดิ์ศรีที่เหมาะสม ความเสมอภาคในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน เกียรติยศ ความสนุกระหว่างการทำงาน ความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีสุขภาพแข็งแรง การมีสุขภาพจิตดี วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว การมองโลกในแง่ดี การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความท้าทายในการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ความสุขในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามลำดับ

แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

เบอร์ตัน (Burton, 2010) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงาน และมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยพนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์กรมีพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆกัน เพื่อที่จะนำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (Dive, 2004; Lowe, 2004; Smet, Loch & Schaninger, 2007; แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรหรือสถานประกอบการที่สามารถส่งเสริม สนับสนุน หรือสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดเรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำ คือ ต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กร ให้มีความสุขจากการมาทำงาน โดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง (แผนงานสุขภาพขององค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

เบอร์ตัน (Burton, 2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความ

พึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้อยของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับค่านิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกเนื่องจากทั้ง องค์กรอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิงเด็ก และผู้ชาย

ทั้งนี้การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานขององค์กรอนามัยโลกและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศในอดีตเป็นลักษณะแบบแยกส่วนคือ มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Health promotion activity) และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน (Occupation health activity) แต่เมื่อไม่นานมานี้ มีความพยายามเพื่อรวมกิจกรรมทั้ง 2 ไว้ด้วยกัน โดยแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่าง พ.ศ. 2551 - 2650 เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ

1. เพื่อให้มีการกำหนดและนำเครื่องมือทางนโยบายด้านสุขภาพของพนักงานไปปฏิบัติ
2. เพื่อปกป้องและสนับสนุนความสุขในที่ทำงาน
3. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน
4. เพื่อจัดหาและสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข
5. เพื่อผลักดันวาระเรื่องแห่งความสุขของแรงงานไปสู่นโยบายเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น 2

มุมมอง (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์ และคณะ, 2556) คือ

1. การอธิบายขององค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ

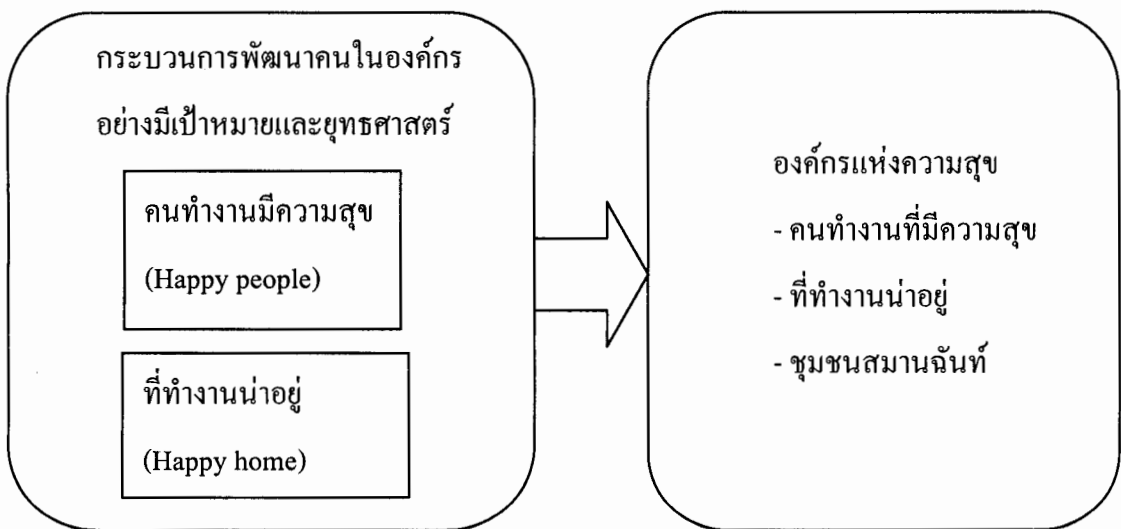
องค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุขซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

คนทำงานมีความสุข (Happy people) คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ที่ทำงานน่ายุ่ (Happy home) คือ ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักแลสามัคคีในองค์กร

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy team work) คือ ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง รวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



ภาพที่ 2-2 แนวการสร้างองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์ และคณะ, 2556)

ประเภทขององค์กรแห่งความสุข

ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556) องค์กรโดยทั่วไปมีรูปแบบการสร้างความสุขที่เป็น “อัตลักษณ์” หรือมีเอกลักษณ์ของการสร้างความสุขที่เป็นแบบเฉพาะขององค์กร ซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถสัมผัส และรับรู้ได้ โมเดลองค์กรแห่งความสุขนี้

จำแนกองค์กรเป็น 3 ประเภท

1. องค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้คุณภาพ (Simplified organization) เป็นองค์กรที่มีสไตล์การบริหารจัดการที่เน้นความเรียบง่าย ประหยัด สมถะ ระมัดระวัง และมีสไตล์การจัดการแบบอนุรักษ์นิยม (Conservative) องค์กรประเภทนี้จะไม่ประกอบกิจการแบบหวือหวา ไม่บริหารงานตามกระแส แต่เน้นจังหวะการก้าวเดินทางธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป มีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมตามอัธยาศัยของตนเอง

องค์กรประเภทนี้เน้นสร้างความมั่นคงและความต่อเนื่องภายในองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ครอบครัวเดียวกัน” และค่านิยมการทำงานแบบ “ทุกข์สุขร่วมกัน” โดยมีแนวคิดการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางกายจิตใจ และทางจิตวิญญาณ องค์กรประเภทนี้เชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความสุขอย่างเรียบง่ายและได้สมดุลทั้งทางกายภาพและทางจิตใจแล้ว จะทำให้ศักยภาพ และผลผลิตของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประกอบการขององค์กรดีขึ้นด้วย

2. องค์กรที่เน้นความสร้างสรรค์ (Creative organization) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง กระจายและมอบหมายอำนาจในการทำงาน เน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าการควบคุมกระบวนการ ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้แบบแนบเนียน (Tacit knowledge) เป็นองค์กรที่ไม่พยายามควบคุมบุคลากรด้วยกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่จะสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการให้เกียรติ ให้ความเคารพและความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพสูงและมีวินัยแห่งตน สามารถใช้ความสร้างสรรค์ในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงได้อย่างงดงามเปรียบประดุจศิลปินที่ทำงานศิลปะ

องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับเล็ก ระดับกลาง และระดับใหญ่ เป็นองค์กรในภาคธุรกิจที่มีการแข่งขันที่เข้มข้นในระดับสูงเช่น ธุรกิจด้านเทคโนโลยี ธุรกิจ แฟชั่น หรืออาจเป็นหน่วยงานพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในระดับสูง เช่น งานวิจัยค้นคว้า งานทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

3. องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable organization) เป็นองค์กรที่เจ้าของและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ก่อตั้งองค์กรมีปณิธานความมุ่งมั่นที่มีไว้เพียงแต่ประกอบกิจการการค้า การ

ผลิตสินค้าอุตสาหกรรม หรือการบริการเพื่อให้ได้กำไรหล่อเลี้ยงความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีชีวิตทัศน์หรือปรัชญาการค้า เน้นชีวิตที่ทรงคุณค่า รวมทั้งมีโลกทัศน์หรืออุดมการณ์ ค่านิยมในการดำเนินธุรกิจที่ดี เน้นความสมดุลระหว่างองค์กรกับสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ให้มีความสำคัญต่อการสร้างความเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล (Good corporate governance) ยึดมั่นการพัฒนาและรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงถือมั่นต่อความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อสังคม อีกทั้งสร้างสรรค้วฒนธรรมองค์กรในการหล่อหลอมให้พนักงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตามอุดมการณ์ขององค์กร

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข สามารถจำแนกเป็น 2 มุมมอง คือ มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และมุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

องค์กรแห่งความสุขทำให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work - life balance) ส่งผลให้มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี และช่วยป้องกันและลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและความภูมิใจต่องานและองค์กรด้วย (ชาญวิทย์ วสันธนรัตน์ และคณะ, 2556; จิราพร ระโหฐาน, นพพร ทิแก้วศรี, กฤษฎา ลดาสุวรรณ และฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, 2557) ซึ่งองค์กรแห่งความสุขนี้ ยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555; ชาญวิทย์ วสันธนรัตน์ และคณะ, 2556) นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานได้รับการดูแลตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด มีความเครียดลดลง ลดการลาออก ลดการขาดงาน ลดการป่วย และทำให้พนักงานตระหนักถึงและมีความรู้ด้านสุขภาพ มีคุณธรรม (ชาญวิทย์ วสันธนรัตน์ และคณะ, 2556) อีกทั้งช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้โอกาสกับพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสนใจงานมากขึ้น ตลอดจนสร้างความรู้สึกร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรด้วย (อริวัฒน์ เจ็ยวิวรรธน์กุล, ศรีนทร์ทิพย์ งานศิลา, นิสารัตน์ ชัยมุสิก และวรชัย รัตนดวงตา, 2553; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุข ยังส่งผลให้พนักงานมีดัชนีมวลกายที่สูง (BMI) ลดลง มีทัศนคติที่ดีและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้

ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีการให้ความสำคัญกับ 5ส มากขึ้น และมีการนำ 5ส มาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น (จิราพร ระโหฐาน และคณะ, 2557)

2. ประโยชน์ต่อองค์กร

องค์กรแห่งความสุขส่งผลดีต่อองค์กรในการลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร ลดความขัดแย้งด้านแรงงาน มีอัตราการลาออก และขาดงานของพนักงานลดลง (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555; ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์ และคณะ, 2556; จิราพร ระโหฐาน และคณะ, 2557) ทำให้สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น และสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ลูกค้าประทับใจและใช้บริการอย่างต่อเนื่อง (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์ และคณะ, 2556; จิราพร ระโหฐาน และคณะ, 2557) นอกจากนี้การที่พนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ยังส่งผลให้องค์กรมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุที่น้อยลง เนื่องจากพนักงานไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้ความสูญเสียจากกระบวนการผลิตลดลงด้วย (จิราพร ระโหฐาน และคณะ, 2557)

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

องค์กรแห่งความสุขทำให้มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชุมชนที่เข้มแข็งยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ ส่งผลดีต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล ฟันฟูอาชีพ และลดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตลอดจนช่วยสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่ประเทศในทุกด้าน รวมทั้งเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ (ปารดา บัณฑูรนิพิท, 2553)

ทั้งนี้สามารถกล่าวได้ว่าองค์กรแห่งความสุขก่อให้เกิดประโยชน์กับทุก ๆ ระดับ ทั้งระดับพนักงาน ระดับองค์กร และระดับประเทศชาติ ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับนั้นมีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ ประโยชน์จากความสุขในระดับพนักงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์ของ

ความสุขในระดับองค์กร และความสุขในระดับองค์กรก็จะก่อให้เกิดความสุขในระดับสังคมและประเทศชาติในที่สุด ดังนั้นแนวปฏิบัติการสร้างความสุขในระดับสังคมและประเทศชาตินั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กรก่อน ซึ่งการที่องค์กรจะมีความสุขได้นั้น องค์กรต้องมีหน้าที่ในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตน

แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการพัฒนาตัวชี้วัด

ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Indicators ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ให้ความหมายอยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติหรือเครื่องชี้สถานะบางอย่างเพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์ หรือภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิต โดยจิรุคัม ศรีรัตนบัลล์, สมเกียรติ โภธิ-สัจย์, ยุพิน อังสุโรจน์, จารุวรรณ ธาดาเดช และศรณัฐ โทมรศักดิ์ (2543) ให้ความหมายตัวชี้วัดไว้ว่าเป็นเครื่องมือในการวัดหรือการประเมินคุณภาพวิธีหนึ่งที่สามารถประเมินได้ทั้งผลลัพธ์ กระบวนการย่อย ๆ หรือผลลัพธ์ย่อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการหลัก อาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการในการประเมินคุณภาพที่จุดใดจุดหนึ่งของความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการให้บริการกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Process - outcome continuum) ซึ่งค่าที่สังเกตได้สามารถนำมาใช้ชี้วัดสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2546; บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2550) เพื่อใช้ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมหรือการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ว่าได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากหรือน้อยเพียงใด อันเป็นสิ่งสำคัญและต้องพึงระวังในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (สรวิชัย บัวจันทร์, 2545)

นอกจากนี้ กลุขดา แสงวงดี (2547) ได้ให้ความหมาย ตัวชี้วัดเพิ่มเติมว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้สะท้อนถึงคุณสมบัติของวัตถุ สิ่งของ คน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการวัดตามเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงปริมาณในการกำหนดค่าเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัด ซึ่งสอดคล้องกับ จอห์นสโตน (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2543) โดยมีลักษณะที่มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงของสถานการณ์นั้น ๆ ในเชิงปริมาณและกำหนดเป็นค่าตัวเลข ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงค่าไปตามช่วงเวลาของสถานการณ์ได้

นอกจากนี้ค่าตัวเลขที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถกำหนดในลักษณะที่เป็นอันดับมาตรา (Ordinal scale) ช่วงมาตรา (Interval scale) และ อัตราส่วนมาตรา (Ratio scale) รวมทั้งการกำหนดในลักษณะของ สัดส่วน (Proportion) ซึ่งสามารถใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานการณ์หนึ่งกับอีก สถานการณ์หนึ่ง เพื่อมาตรฐานของสถานการณ์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึง สถานภาพ สภาวะ ของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่ ต้องการวัด หรือตรวจสอบว่ามีทิศทางที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นใน ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของการดำเนินดำเนินงาน โดยลักษณะของตัวชี้วัดสามารถแสดงค่าที่สังเกตได้ ในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

ประเภทของตัวชี้วัด

การจำแนกตัวชี้วัด มีหลายประเภทและหลายชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการ แบ่ง เช่น การจำแนกโดยอาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวชี้วัด การจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำตัว แปรไปใช้ การจำแนกตามวิธีการแปลผล การจำแนกโดยแบ่งตามลักษณะ/ สเกลการวัด การจำแนก ตามช่วงเวลา การจำแนกตามระดับการวัด การจำแนกตามแนวคิดเชิงระบบ และการจำแนกตามการ ตีค่าของตัวชี้วัด เป็นต้น ซึ่งในทัศนะของนักวางแผนและนักกำหนดตัวชี้วัด จะแบ่งตัวชี้วัดโดย อาศัยการคำนึงถึงที่มา และประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นหลัก ซึ่งอาจจำแนกตัวชี้วัดที่แสดง ลักษณะเฉพาะเรื่อง (Single indicators) ตัวชี้วัดที่แสดงลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Compound indicators) และตัวชี้วัดรวม (Composite indicators) (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541)

การจำแนกตัวชี้วัดโดยอาศัยวิธีการนำตัวแปรไปใช้

การจำแนกตัวชี้วัดโดยอาศัยวิธีการนำตัวแปรไปใช้ แบ่งเป็น 3 ประเภท (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน สรวุฒิ บัวจันทร์, 2545) ดังนี้

1. ตัวชี้วัดตัวแทน (Representative indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมา เป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้สภาพใดสภาพหนึ่ง หรือชี้วัดลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตัวชี้วัดประเภทนี้จะใช้ ในงานวิจัย งานบริหารและงานวางแผน

2. ตัวชี้วัดเดี่ยว (Disaggregative indicators) ตัวชี้วัดประเภทนี้ ต้องอาศัยความหมายของ แต่ละตัวแปร เพื่อมาอธิบายแต่ละส่วนที่ลึกลงไปในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาความไม่

ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น อัตราการเรียนต่อเด็กค้อยโอกาสที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่างกัน เป็นต้น

3. ตัวชี้วัดรวมหรือตัวชี้วัดผสม (Composite indicators) ลักษณะของตัวชี้วัดนี้เป็นการลดตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรเดี่ยว ๆ จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน และมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งค่าที่ได้ของตัวชี้วัดนี้จะเป็นค่าตัวชี้วัดรวม เพื่อบอกถึงสภาพโดยรวม และสามารถอธิบายสภาพการณ์ของปรากฏการณ์ได้ดีกว่าตัวชี้วัดทั้งสองประเภทที่กล่าวมาข้างต้น

การจำแนกตัวชี้วัดโดยแบ่งตามลักษณะการวัด

การจำแนกตัวชี้วัดโดยพิจารณาจากลักษณะการวัด แบ่งเป็น 3 ประเภท (Cuenin, 1986 อ้างถึงใน โชคชัย สิริพนมณี, 2540) ดังนี้

1. ตัวชี้วัดอย่างง่าย (Simple indicators) จะแสดงในรูปของตัวเลขโดด ๆ มีจุดมุ่งหมายที่ตรง ไม่ลำเอียงในการอธิบายสถานการณ์ เช่น จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ลงทะเบียนค่าใช้จ่ายทั่วไปของนักศึกษา บางครั้งอาจเรียกว่าค่าสถิติที่เกิดจากการจัดการ (Management statistics)

2. ตัวชี้วัดปฏิบัติการ (Performance indicators) คือตัวชี้วัดปฏิบัติงาน มีการยึดถือจุดอ้างอิง เช่น เปอร์เซนต์ของผู้ลงทะเบียนตามเป้าหมาย ค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนในภาคปกติ

3. ตัวชี้วัดทั่วไป (General indicators) มีลักษณะเป็นข้อความอ้างอิงโดยทั่วไป การสรุปข้อคิดเห็น การสำรวจข้อคิดเห็นหรือสถิติทั่วไป เช่น ลำดับชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้เรียนในระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

การพัฒนาตัวชี้วัด

วิธีการสร้าง หรือพัฒนาตัวชี้วัด ประกอบด้วย 3 วิธีหลัก ได้แก่ การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อนำผลไปใช้ การพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี การพัฒนาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ ซึ่งขอเสนอรายละเอียด การพัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละวิธี (Johnson, 1981 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2543) ดังนี้

1. การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อนำผลไปใช้ (Pragmatic reduction) ทำได้ 2 แนวทาง คือ

1.1 การคัดเลือกตัวแปรมาจำนวนหนึ่ง ที่ผู้พัฒนาพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กำหนดตัวชี้วัด ซึ่งการพัฒนาตัวชี้วัดแนวทางนี้จะได้ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน

(Representative indication)

1.2 การคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน มาทำการรวมเข้าด้วยกัน (Combination)

เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งการพัฒนาตัวชี้วัดแนวทางนี้ จะได้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนในการชี้วัด คุณลักษณะของสถานการณ์นั้น ๆ

จุดอ่อนของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำผลไปใช้คือ การคัดเลือกตัวแปร โดยอาศัย ดุลยพินิจของผู้คัดเลือก หรือผู้ศึกษาตัวชี้วัด ซึ่งอาจเกิดความลำเอียงในการคัดเลือกตัวแปรได้ วิธีการพัฒนาตัวชี้วัดจึงไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร

2. การพัฒนาตัวชี้วัด โดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical method)

การพัฒนาตัวชี้วัด โดยยึดหลักทฤษฎี เป็นวิธีการนำตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ได้มาจากการ คัดเลือกตามหลักทฤษฎี มาพิจารณากำหนดน้ำหนักตัวแปรตามความสำคัญของตัวแปร จากนั้น นำมาคำนวณค่าตัวชี้วัดรวมด้วยวิธีการตามหลักคณิตศาสตร์ ในการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลัก ทฤษฎีเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่ดี และถูกต้องตามหลักทฤษฎี จำเป็นต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 หลักการที่ 1 คัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบ (Selecting the component variables)

เพื่อให้ตัวแปรองค์ประกอบที่คัดเลือกมามีความเหมาะสมในการนำมากำหนดตัวชี้วัด ประการแรก ที่ต้องศึกษาคือ ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะของสถานการณ์ที่ต้องการนำตัวชี้วัดที่พัฒนาได้มา ชี้วัดควมมีคุณภาพการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Document) ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Theoretical proposition) หรือความคิดเห็นที่สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Expert consensus) ซึ่ง ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบที่จะนำมากำหนด ตัวชี้วัด ในกรณีที่ตัวแปรองค์ประกอบมีจำนวนมาก ผู้วิจัยควรต้องทำการลดจำนวนตัวแปรที่เหลือ น้อยตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาความเกี่ยวพันของตัวแปร (Confounding) ซึ่งจะทำให้เกิดความ ยุ่งยากในการแปลความหมายของผลที่ได้ การลดจำนวนตัวแปรทำได้โดยการยุบรวมตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน หรือโดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาเพียงตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ในการพิจารณาว่าตัวแปรใด มีความสัมพันธ์กับตัวใดสูงนั้น ทำได้โดยใช้ความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.2 หลักการที่ 2 หลักการกำหนดน้ำหนักตัวแปร (Defining the weights) การกำหนด น้ำหนักให้กับตัวแปรที่นำมาศึกษา กระทำได้ 3 วิธีการ ดังนี้

วิธีการที่ 1 การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยใช้ความคิดเห็น ในกรณีนี้สามารถทำ

การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวให้มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน หรือกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวให้แตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสำคัญเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรอาจกำหนดจากช่วงระดับต่าง ๆ กัน เช่น กำหนดจากช่วงระดับ 1 - 5 หรือกำหนดจากช่วงระดับ 1 - 7 หรือ 1 - 10 เป็นต้น สำหรับการพิจารณาน้ำหนักของตัวแปร อาจใช้ความคิดเห็นของผู้วิจัย หรือใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้วการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญ จะได้รับการยอมรับมากกว่าการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้วิจัย โดยเฉพาะการกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เคลฟายเทคนิคก็เป็นที่ยอมรับ

วิธีการที่ 2 การกำหนดน้ำหนักตัวแปร โดยพิจารณาจากระยะเวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการได้มาซึ่งการผลิตค่าของตัวแปรนั้น ๆ เช่น การกำหนดค่าน้ำหนักตัวแปรวุฒิปริญญาเอก มากกว่าตัวแปรวุฒิปริญญาตรี เป็นต้น

วิธีการที่ 3 การกำหนดน้ำหนักตัวแปร โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มีผู้ทำการศึกษา และกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

3. การพัฒนาตัวชี้วัด โดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical method)

การศึกษาตัวชี้วัด โดยวิธีเชิงประจักษ์ เป็นวิธีการศึกษาตัวชี้วัดที่มีความใกล้เคียงกับวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดทฤษฎี ต่างกันแต่เพียงการกำหนดน้ำหนักตัวแปร กล่าวคือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรของวิธีการศึกษาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี เป็นการกำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของตัวแปร ซึ่งอาจใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่กล่าวไว้แล้ว ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยเชิงประจักษ์ เป็นการใช่วิธีการทางหลักสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

การพัฒนาตัวชี้วัด ยังมีวิธีการที่สลับซับซ้อนในเชิงสถิติ เช่น การใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) วิเคราะห์กลุ่ม (Cluster analysis) หรือการใช้มาตรวัดแบบกัตต์แมน (Guttman scales) ซึ่งวิธีการเหล่านี้มีวิธีการ โดยเฉพาะของตนในการกำหนดตัวชี้วัด อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับระบบข้อมูลทางการศึกษาว่าเป็นการได้ข้อมูลมาโดยตรงหรือโดยอ้อม และเป็นข้อมูลแบบใด เช่น เป็นข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scales) ซึ่งใช้การนับจดเอามา หรือเป็นข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scales) หรือข้อมูลแบบช่วงชั้น (Interval scales) และข้อมูลแบบอัตราส่วน

(Ratio scales) เพราะการจะเอาตัวแปรด้านต่าง ๆ ที่มีมาตรการวัดต่างกันมาผสมกันนั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจว่าจะนำข้อมูลเหล่านั้นมารวมกันได้อีกต้องหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ตัวชี้วัดนั้นมีความตรง และความเที่ยงที่สมบูรณ์ (กมล สุคประเสริฐ, 2543)

ตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กรภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดทำเครื่องมือสำหรับตรวจสอบระดับความสุขในการทำงานระดับองค์กร เรียกว่า ดัชนีองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Index) โดยมีการวัดองค์กรแห่งความสุขใน 5 มิติ จำนวน 37 หัวข้อย่อย ได้แก่

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) มุ่งเน้นการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ อาทิ ผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน ฯลฯ ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere and environment) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมหรือมีความปลอดภัยพนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมหรือมีความไม่ปลอดภัย ก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลงทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียดมีความขัดแย้งมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการประกอบอาชีพ หรือเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กรก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มากน้อยตามวิธีการออกแบบและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง อาทิ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข สร้างช่อง

ทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร เรียนรู้เรื่องการสร้างสุข สนับสนุนทรัพยากรให้ ความสำคัญเรื่ององค์กรแห่งความสุขว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพ ของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) ปัจจุบันสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อ ความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดี คือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ไม่บาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย มีสุขภาพใจดี คือ จิตใจมีความสุขรู้สึกเบิกบานอímเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากมีกิจกรรมที่ดูแล สุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาการทำงานแล้วก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้มีความสุขสมบูรณ์และ คุณภาพชีวิตที่ดี

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร อาทิ การเพิ่มขึ้นของผลผลิตลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและ ลดโรคที่เกิดจากการทำงานเป็นการลดต้นทุนการผลิต เนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงาน ลดลงทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้น เพราะรู้ว่าจะเลือกคนลักษณะอย่างไรเข้ามาทำงาน ลดอัตราการลาออกจากงาน ลดระดับของความเครียดของคนทำงาน รวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ของ องค์กรดีขึ้น เนื่องจากพนักงานมีสุขภาพดีเป็นที่ยอมรับในสังคม ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อคุณภาพ ของสินค้าและการบริการที่เกิดจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งพบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย จำนวน 2 เรื่อง

Pattrawadee Makmee, Kwanmuang Kaeodumkoeng, Sirinthorn Sinjindawong, Doungetre Thummakul, & Ujsara Prasertsin (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีตรวจสอบแห่ง ความสุขขององค์กรภาคเอกชนตามขนาดองค์กรของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ ปัญหาและกำหนดดัชนีสุขภาพเอกชน ตลอดจนสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพ เอกชนตามขนาด และตรวจสอบดัชนีพัฒนาองค์กรตามขนาด (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาด ใหญ่) ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยที่ใช้สำหรับการสนับสนุนองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน (Happy workplace) ของมูลนิธิส่งเสริมสุขภาพไทย โดยการศึกษาแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกคือ การสังเคราะห์ดัชนีจาก 72 องค์กรภาคเอกชน ขั้นที่สองคือ การเลือกดัชนีจาก

ผู้เชี่ยวชาญ 14 ท่านและขั้นตอนที่สามคือ การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดจากตัวแทน 100 องค์กรเอกชนที่ดำเนินสำรวจในช่วงเดือนพฤษภาคม 2554 - เมษายน 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-Test ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า เกิดปัญหาเมื่อนำตัวชี้วัดการพัฒนาดัชนีองค์กรแห่งความสุขไปบังคับใช้ เพราะเกิดความคลาดเคลื่อนจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และควรกำหนดขอบเขตของขนาดจำนวนพนักงาน ขนาดขององค์กร ขนาดเงินลงทุน หรือผลกำไร บนพื้นฐานตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน คือ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ และสุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

Doungnetre Thummakul, Kwanmuang Kaeodumkoeng, Ujsara Prasertsin Sirinthorn Sinjindawong, & Patrawadee Makmee (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาดัชนีองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งผู้บริหาร กลุ่มบริหารงานบุคคล และนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 93 องค์กรที่เป็นการเลือกตรวจสอบเชิงปริมาณ และ 8 องค์กร สำหรับการตรวจสอบเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยคู่มือการประเมินตนเองตามดัชนีองค์กรแห่งความสุข และแบบสอบถามพนักงาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวทางสำหรับการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เนื้อหา (Content analysis) และข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 39 ดัชนี ใน 5 มิติ มิติแรกคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6 ดัชนีย่อย) มิติที่สอง คือสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเสริมสร้างแห่งความสุข (10 ดัชนีย่อย) มิติที่สามเป็นขั้นตอนการสร้างเสริมแห่งความสุขในองค์กร (8 ดัชนีย่อย) มิติที่สี่เป็นสุขภาพกายและสุขภาพใจ (11 ดัชนีย่อย) และมิติที่ห้าเป็นผล (4 ดัชนีย่อย) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้มี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 บรรยากาศการทำงาน (18 ดัชนีย่อย) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.39 – 0.86 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (9 ดัชนีย่อย) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.48 – 0.67 องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพกายและสุขภาพใจ (4 ดัชนีย่อย) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.50 – 0.81 องค์ประกอบที่ 4 การเจริญเติบโตหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์ขององค์กร (4 ดัชนีย่อย) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.35 – 0.77 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนในดัชนีทั้ง 39 ดัชนีย่อยได้ในระดับดี (ร้อยละ 56.92) การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดแห่ง

ความสุของค์กร เพื่อองค์กรจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวัดผลลัพธ์ของกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
องค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษา 2 วิธี คือ การทบทวนเอกสาร (Document review) และการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การทบทวนเอกสาร (Document review) เป็นการค้นหาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อสอบถามปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ บริษัท จัมเวย์ จำกัด บริษัท ทรานซิชั่นส์ อีอพทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮเทค นิทซู (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เกทส์ ยูนิทอะ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,342 คน จำแนกตามนิคมอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 3-1

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น แฮร์, แบล็ค, บابين และแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยมากกว่า 200 ชุด จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ของแต่ละตัวแปรแฝงต้องมีค่ามากกว่า .70 อย่างไรก็ตาม นันแนลลี (Nunnally, 1967) แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีขนาดเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ อย่างน้อยควรเท่ากับ 390 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 ตัวอย่าง รวมเป็น 450 ตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีขั้นตอนดังนี้

1. การสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งแต่ละนิคมอุตสาหกรรมจะมีสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุขเพียงหนึ่งแห่ง
2. การกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานประกอบการตามจำนวนที่ได้จากการถ่วงน้ำหนัก (Weighted average) รายละเอียดดังตารางที่ 3-1
3. การสุ่มอย่างง่าย (Simple random) ตามสัดส่วนที่ได้มีการกระจายแบบสอบถามไป

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

| นิคมอุตสาหกรรม | สถานประกอบการ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวนพนักงาน |
|-----------------------|---------------------------|--------------|--------|--------------------|
| | | พนักงาน (คน) | | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
| เวลโกรว์ | บจก.จัมเวย์ | 380 | 28 | 127 |
| อมตะนคร | บจก.ทรานซิชั่นส์ อีพทีคัล | 485 | 36 | 163 |
| แหลมฉบัง | บจก.ไฮเทค นิทซู | 250 | 19 | 84 |
| อีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง | บจก.เกทส์ ยูนิทอะ | 227 | 17 | 76 |
| รวม | | 1,342 | 100 | 450 |

ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขในอุตสาหกรรมการผลิต แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นแบบเลือกตอบใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต ดังนี้

| คะแนน | ระดับความคิดเห็น |
|-------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ในการแปลความหมายของคะแนน จะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (วิชิต อุอิน, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

| ระดับคะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|------------------|----------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง เห็นด้วยมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด |

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข เพื่อหาข้อความ (Theme) ที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

2. สร้างกรอบแนวคิด และประเด็นที่ผู้วิจัยจะพัฒนาเป็นตัวชี้วัด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา

4. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาทำการปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ และวัตถุประสงค์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายนาม ดังนี้

5.1 ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.พรรัตน์ แสงหาญ

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง คำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าคำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

6. นำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

7. คัดเลือกคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ มาใช้แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (สุวิมล ติरणันท์, 2551) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามทั้ง 39 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 ดังนั้นจึงสามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ทุกข้อคำถาม

8. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปทดสอบกับพนักงานของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ท่าน

9. นำข้อมูลจากการทดสอบมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ (Nunnally & Berstein, 1994) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ปรากฏดังตารางที่ 3-2 โดยพบว่าข้อคำถามทั้ง 39 ข้อสามารถนำไปใช้ได้

ตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ประเด็นคำถาม | Correlation items |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.87 |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงาน | 0.87 |
| 3. ความพึงพอใจในงาน | 0.88 |
| 4. เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม | 0.87 |
| 5. ความก้าวหน้าในงาน | 0.87 |
| 6. โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ | 0.88 |

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

| ประเด็นคำถาม | Correlation items |
|--|-------------------|
| 7. ทักษะคิด และความเชื่อส่วนบุคคล | 0.87 |
| 8. สวัสดิการที่เหมาะสม | 0.88 |
| 9. ความเสมอภาคในการทำงาน | 0.88 |
| 10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 0.88 |
| 11. ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน | 0.88 |
| 12. ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง | 0.87 |
| 13. ความสนุกระหว่างการทำงาน | 0.88 |
| 14. ความมั่นคงในงาน | 0.88 |
| 15. แรงจูงใจในการทำงาน | 0.87 |
| 16. ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | 0.87 |
| 17. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา | 0.88 |
| 18. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.88 |
| 19. การมีสุขภาพแข็งแรง | 0.87 |
| 20. การมีสุขภาพจิตดี | 0.87 |
| 21. วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว | 0.87 |
| 22. การมองโลกในแง่ดี | 0.87 |
| 23. การที่องค์กรเปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น | 0.87 |
| 24. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และ สิ่งแวดล้อม | 0.88 |
| 25. ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | 0.87 |
| 26. ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ | 0.87 |
| 27. การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ | 0.88 |
| 28. ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 0.87 |
| 29. การมีอิสระในการทำงาน | 0.87 |

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

| ประเด็นคำถาม | Correlation items |
|---|-------------------|
| 30. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน | 0.87 |
| 31. ค่านิยมขององค์กร | 0.87 |
| 32. การมีส่วนร่วมของพนักงาน | 0.87 |
| 33. ความท้าทายในการทำงาน | 0.87 |
| 34. ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง | 0.88 |
| 35. ความสุขในครอบครัว | 0.88 |
| 36. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร | 0.88 |
| 37. ความภาคภูมิใจในองค์กร | 0.88 |
| 38. ความสามารถของผู้นำองค์กร | 0.88 |
| 39. ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 0.88 |
| Cronbach's alpha | 0.88 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเก็บข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา และยื่นต่อผู้บริหารของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วส่งให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยการส่งแบบสอบถามผ่านบริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) พร้อมทั้งผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากแจกแบบสอบถาม 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บคืนด้วยตนเองที่สถานประกอบการ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมได้ และคัดเลือกชุดข้อมูลที่สมบูรณ์มาจัดทำข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 428 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบแบบสอบถามกลับ ร้อยละ 95.11

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัส เพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลข แล้วนำมาวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อพัฒนาเป็นตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขของอุตสาหกรรมการผลิต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความถี่และร้อยละ (Frequency and percentage) เพื่อสรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน
3. การวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบ (Factor analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบมาตราส่วนชนิดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยสกัดห่อ้งค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการสกัดห่อ้งค์ประกอบแบบเน้นห่อ้งค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักห่อ้งค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) สูง และเป็นการหาจำนวนห่อ้งค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดได้จากนั้น จึงกำหนดชื่อห่อ้งค์ประกอบของตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข โดยพิจารณาจากตัวแปรที่อยู่ในแต่ละห่อ้งค์ประกอบ ตามลักษณะหรือชื่อของตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันในห่อ้งค์ประกอบนั้นอย่างสอดคล้องกับค่าน้ำหนักห่อ้งค์ประกอบ (Factor Loading) สูง และลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวมุ่งอธิบายห่อ้งค์ประกอบร่วมกัน

3.2 การวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากค่าสถิติระดับความเหมาะสมซึ่งโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จะนำเสนอในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเป็นการวิเคราะห์โมเดลห่อ้งค์ประกอบของตัวชี้วัดองค์กร

แห่งความสุขในภาพรวม ซึ่ง สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2554) กล่าวว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตรวจสอบความตรงของรูปแบบในการวิเคราะห์รูปแบบสมการ โครงสร้างจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (Print out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่า โดยภาพรวมของรูปแบบสมการ โครงสร้าง สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (ดังแสดงในตารางที่ 3-3)

3.2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรยิ่งแสดงว่าข้อมูลรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องหรือความไม่สอดคล้องนั้น ถ้าหากมีค่ามากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ รูปแบบไม่สอดคล้อง (Bad fit) และถ้าหากมีค่าน้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รูปแบบสอดคล้อง (Good fit) ค่า df เป็นมาตรฐานที่ใช้ ในการตัดสินใจค่าไค-สแควร์ ว่า มีค่ามากหรือน้อย ค่าไค-สแควร์ จึงอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และอ่อนไหวมากเมื่อมีตัวแปรที่สังเกตได้หลายตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่และตัวแปรที่สังเกตได้หลายตัว จะเพิ่มค่าไค-สแควร์ ให้มีค่ามากขึ้น เหตุอันหนึ่งที่ใช้ในการวัดไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบรูปแบบ นั่น คือ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงจนมีนัยสำคัญทางสถิติก็อาจจะตรวจสอบความสอดคล้องและประเมินรูปแบบโดยใช้ส่วนเหลือมาตรฐานและดัชนีการปรับรูปแบบ ซึ่งจะแนะนำวิธีการในการปรับแก้รูปแบบที่จะช่วยให้ค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบสูงขึ้น โดยปกติรูปแบบที่ปรับใหม่จะให้ค่าไค-สแควร์ที่ลดต่ำลง

3.2.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า รูปแบบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และองศาความอิสระ ค่าดัชนี AGFI มากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าสรุปของ Standardized residual ที่เป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Estimated standard error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า 2.58 ค่าดัชนี Standardized RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่ารูปแบบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.5 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้ และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.08

3.2.6 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่บอกว่ารูปแบบที่นำมาตรวจสอบดีกว่ารูปแบบที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย หรือรูปแบบอิสระ CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.7 รูปแบบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาสามารถอธิบายสาเหตุของการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 3-3 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554)

| ค่าดัชนี | เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา |
|----------|-------------------------------------|
| χ^2 | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) |
| GFI | มีค่าไม่น้อยกว่า .90 |
| AGFI | มีค่าไม่น้อยกว่า .90 |
| SRMR | มีค่าน้อยกว่า .05 |
| RMSEA | มีค่าน้อยกว่า .08 |
| CFI | มีค่าไม่น้อยกว่า .90 |

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร และดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุขภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 450 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาได้ 428 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 95.11 นำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| SD | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| HAPPY | แทน | องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน |
| PRID | แทน | ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร |
| Y1 | แทน | การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ |

| | | |
|------|-----|---|
| Y2 | แทน | ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ |
| Y3 | แทน | ความสามารถของผู้บังคับการ |
| Y4 | แทน | ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง |
| Y5 | แทน | ความเสมอภาคในการทำงาน |
| Y6 | แทน | ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ |
| Y7 | แทน | ความภาคภูมิใจในองค์กร |
| Y8 | แทน | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา |
| Y9 | แทน | ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน |
| Y10 | แทน | ความพึงพอใจในงาน |
| REG | แทน | การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม |
| Y11 | แทน | การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น |
| Y12 | แทน | สภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| Y13 | แทน | การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดลอม |
| Y14 | แทน | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร |
| Y15 | แทน | การมีส่วนร่วมของพนักงาน |
| Y16 | แทน | การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา |
| Y17 | แทน | ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง |
| Y18 | แทน | ค่านิยมขององค์กร |
| Y19 | แทน | ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน |
| QUAL | แทน | คุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร |
| Y20 | แทน | การมีสุขภาพจิตดี |
| Y21 | แทน | การมีสุขภาพแข็งแรง |
| Y22 | แทน | การมองโลกในแง่ดี |
| Y23 | แทน | วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว |
| Y24 | แทน | ความกระตือรือร้นในการทำงาน |

| | | |
|----------|-----|---|
| Y25 | แทน | ความสุขในครอบครัว |
| COMP | แทน | ค่าตอบแทน และความมั่นคง |
| Y26 | แทน | สวัสดิการที่เหมาะสม |
| Y27 | แทน | เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม |
| Y28 | แทน | ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน |
| Y29 | แทน | ความมั่นคงในงาน |
| CARE | แทน | โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน |
| Y30 | แทน | ความก้าวหน้าในงาน |
| Y31 | แทน | โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ |
| Y32 | แทน | ความท้าทายในการทำงาน |
| ATTI | แทน | ทัศนคติและแรงจูงใจ |
| Y33 | แทน | ทัศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคล |
| Y34 | แทน | แรงจูงใจในการทำงาน |
| FEEL | แทน | ความรู้สึกในการทำงาน |
| Y35 | แทน | ความสนุกระหว่างการทำงาน |
| Y36 | แทน | การมีอิสระในการทำงาน |
| PER | แทน | ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |
| Y37 | แทน | ประสบการณ์ในการทำงาน |
| Y38 | แทน | ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ |
| Y39 | แทน | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |
| SE | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| χ^2 | แทน | สถิติไค-สแควร์ |
| p | แทน | ความน่าจะเป็นทางสถิติ |
| df | แทน | องศาอิสระ |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| GFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน |

| | | |
|----------------|-----|---|
| AGFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว |
| RMSEA | แทน | ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ |
| SRMR | แทน | ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน |
| CFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ |
| R ² | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 428 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 428)

| เพศ | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------|------------------------------------|------------|--------|
| ชาย | | 106 | 24.77 |
| | หญิง | 322 | 75.23 |
| ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | | |
| | ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส | 336 | 78.50 |
| | ระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ | 78 | 18.22 |
| | ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป | 14 | 3.27 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | | |
| | น้อยกว่า 1 ปี | 44 | 10.28 |
| | 1 – 5 ปี | 206 | 48.13 |
| | 6 – 10 ปี | 86 | 20.09 |
| | 10 – 15 ปี | 64 | 14.95 |
| | 15 ปีขึ้นไป | 28 | 6.54 |

จากตารางที่ 4-1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 322 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.23 และเป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77 โดยส่วนใหญ่ทำงานในระดับ พนักงาน – พนักงานอาวุโส จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมาทำงานในระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.22 และทำงานในระดับตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี – 5 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.09 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปี -15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 428 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน

| ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|-------------------------------------|------------------|------|-----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.25 | 0.74 | มากที่สุด |
| 2. ความสุขในครอบครัว | 4.19 | 0.77 | มาก |
| 3. การมีสุขภาพจิตดี | 4.07 | 0.77 | มาก |
| 4. การมองโลกในแง่ดี | 4.04 | 0.73 | มาก |
| 5. ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4.00 | 0.69 | มาก |
| 6. การมีสุขภาพแข็งแรง | 3.99 | 0.80 | มาก |
| 7. ประสบการณ์ในการทำงาน | 3.97 | 0.68 | มาก |

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 8. ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 3.93 | 0.77 | มาก |
| 9. ความพึงพอใจในงาน | 3.91 | 0.76 | มาก |
| 10. วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว | 3.86 | 0.76 | มาก |
| 11. ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ | 3.85 | 0.72 | มาก |
| 12. การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ | 3.84 | 0.71 | มาก |
| 13. ความสามารถของผู้บังคับการ | 3.80 | 0.84 | มาก |
| 14. ความภาคภูมิใจในองค์กร | 3.79 | 0.70 | มาก |
| 15. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน | 3.78 | 0.77 | มาก |
| 16. แรงจูงใจในการทำงาน | 3.77 | 0.78 | มาก |
| 17. ทศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคล | 3.77 | 0.82 | มาก |
| 18. ความสนุกระหว่างการทำงาน | 3.73 | 0.79 | มาก |
| 19. ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | 3.72 | 0.79 | มาก |
| 20. การมีอิสระในการทำงาน | 3.71 | 0.81 | มาก |
| 21. โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ | 3.71 | 0.89 | มาก |
| 22. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา | 3.70 | 0.76 | มาก |
| 23. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.70 | 0.95 | มาก |
| 24. ความท้าทายในการทำงาน | 3.69 | 0.82 | มาก |
| 25. การมีส่วนร่วมของพนักงาน | 3.69 | 0.80 | มาก |
| 26. การที่องค์กรเปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น | 3.68 | 0.78 | มาก |
| 27. ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง | 3.65 | 0.86 | มาก |
| 28. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม | 3.65 | 0.79 | มาก |

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 29. ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง | 3.64 | 0.81 | มาก |
| 30. ค่านิยมขององค์กร | 3.62 | 0.74 | มาก |
| 31. ความก้าวหน้าในงาน | 3.60 | 0.82 | มาก |
| 32. ความมั่นคงในงาน | 3.57 | 0.83 | มาก |
| 33. ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน | 3.55 | 0.88 | มาก |
| 34. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.54 | 0.91 | มาก |
| 35. เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม | 3.49 | 0.93 | มาก |
| 36. สวัสดิการที่เหมาะสม | 3.43 | 0.81 | มาก |
| 37. ความเสมอภาคในการทำงาน | 3.42 | 0.88 | มาก |
| 38. ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | 3.29 | 0.93 | ปานกลาง |
| 39. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมขององค์กร | 3.25 | 1.04 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4-2 โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุดมีเพียง 1 ปัจจัยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.74$) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับมาก มีทั้งสิ้น 36 ปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.77$) การมีสุขภาพจิตดี ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.77$) การมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.73$) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.69$) และการมีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานในระดับปานกลางมีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.93$) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 1.04$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 428 คน ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ในอัตรา 50: 50 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random sample of cases) ตามค่าน้ำหนักที่ต้องการ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลของการแบ่งข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวน 202 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีจำนวน 226 คน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ความเหมาะสมของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-3 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlett's test of sphericity ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

| KMO and Bartlett's test | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling Adequacy. | | 0.902 |
| Bartlett's test of sphericity | Approx. Chi-Square | 5048.645 |
| | Df | 741 |
| | Sig. | 0.000 |

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ค่า Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 5,048.645 ($p < 0.000$) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy มีค่าเท่ากับ 0.902 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าตัวชี้วัดสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจใช้วิธีสกัดองค์ประกอบขั้นต้นด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมแหลมด้วยวิธีแวร์ริแม็กซ์ (Varimax) ผลการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จำนวนตัวชี้วัดที่ร่วมกันชี้วัด และค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้จำนวนองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อมคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กรค่าตอบแทน และความมั่นคงโอกาสความก้าวหน้าในสายงานทัศนคติและแรงจูงใจ ความรู้สึกในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ องค์ประกอบจะต้องมีความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป ค่าของตัวชี้วัดแต่ละตัวในองค์ประกอบจะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มากกว่า 0.30 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวชี้วัดในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 39 ตัวชี้วัดมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ทุกตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางที่ 4-4 ถึง 4-11

ตารางที่ 4-4 องค์ประกอบที่ 1 ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร (Pride and relationship)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|--|-------------------|
| 27 | การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ | 0.70 |
| 39 | ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 0.70 |
| 38 | ความสามารถของผู้นำองค์กร | 0.66 |
| 12 | ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง | 0.65 |
| 9 | ความเสมอภาคในการทำงาน | 0.60 |
| 26 | ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ | 0.59 |
| 37 | ความภาคภูมิใจในองค์กร | 0.58 |
| 10 | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ/ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 0.55 |

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|--------------------------|-------------------|
| 30 | ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน | 0.54 |
| 3 | ความพึงพอใจในงาน | 0.45 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 6.20 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 15.90 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 15.90 |

จากตารางที่ 4-4 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ความสามารถของผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง ความเสมอภาคในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1 นี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.70 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 6.20 คิดเป็นร้อยละ 15.90 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 15.90 โดยตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 4-5 องค์ประกอบที่ 2 การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม (Recognition and environment)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|---|-------------------|
| 23 | การที่องค์กรเปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความ ความคิดเห็น | 0.67 |
| 18 | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.67 |
| 24 | การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมการเมือง และ สิ่งแวดล้อม | 0.67 |

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|---|-------------------|
| 36 | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมขององค์กร | 0.58 |
| 32 | การมีส่วนร่วมของพนักงาน | 0.53 |
| 17 | การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | 0.52 |
| 34 | ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง | 0.52 |
| 31 | ค่านิยมขององค์กร | 0.45 |
| 11 | ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน | 0.41 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 4.29 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 11.00 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 26.91 |

จากตารางที่ 4-5 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ค่านิยมขององค์กร และความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 2 นี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.67 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 4.29 คิดเป็นร้อยละ 11.00 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 26.91 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับ การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม

ตารางที่ 4-6 องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร (Quality of life and organizational culture)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------------------|---------------------------------|-------------------|
| 20 | การมีสุขภาพจิตดี | 0.76 |
| 19 | การมีสุขภาพแข็งแรง | 0.74 |
| 22 | การมองโลกในแง่ดี | 0.66 |
| 21 | วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว | 0.64 |
| 28 | ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 0.62 |
| 35 | ความสุขในครอบครัว | 0.62 |
| ผลรวมความแปรปรวน | | 4.21 |
| ร้อยละของความแปรปรวน | | 10.81 |
| ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | | 37.72 |

จากตารางที่ 4-6 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีสุขภาพจิตดี การมีสุขภาพแข็งแรง การมองโลกในแง่ดี วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในครอบครัว ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 3 นี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.76 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 4.21 คิดเป็นร้อยละ 10.81 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 37.72 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า คุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4-7 องค์ประกอบที่ 4 ค่าตอบแทน และความมั่นคง (Compensation and security)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|------------------------------|-------------------|
| 8 | สวัสดิการที่เหมาะสม | 0.81 |
| 4 | เงินเดือน/ค่าจ้างที่เหมาะสม | 0.71 |
| 16 | ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | 0.50 |
| 14 | ความมั่นคงในงาน | 0.38 |

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|--------------------------|-------------------|
| | ผลรวมความแปรปรวน | 2.95 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 7.56 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 45.29 |

จากตารางที่ 4-7 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ สวัสดิการที่เหมาะสม เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 4 นี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.81 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 2.95 คิดเป็นร้อยละ 7.56 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 45.29 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทน และความมั่นคง เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ค่าตอบแทน และความมั่นคง

ตารางที่ 4-8 องค์ประกอบที่ 5 โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (Career growth opportunity)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|----------------------------|-------------------|
| 5 | ความก้าวหน้าในงาน | 0.69 |
| 6 | โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ | 0.58 |
| 33 | ความท้าทายในการทำงาน | 0.53 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 2.12 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 5.44 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 50.74 |

จากตารางที่ 4-8 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ และความท้าทายในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 5 นี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.69 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 2.12 คิดเป็นร้อยละ 5.44 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความ

แปรปรวนสะสมร้อยละ 50.74 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

ตารางที่ 4-9 องค์ประกอบที่ 6 ทศนคติและแรงจูงใจ (Attitude and motivation)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|------------------------------|-------------------|
| 7 | ทัศนคติและความเชื่อส่วนบุคคล | 0.81 |
| 15 | แรงจูงใจในการทำงาน | 0.63 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 2.10 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 5.39 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 56.14 |

จากตารางที่ 4-9 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทัศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 6 นี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.81 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 2.10 คิดเป็นร้อยละ 5.39 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 56.14 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับทัศนคติและแรงจูงใจ เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ทัศนคติและแรงจูงใจ

ตารางที่ 4-10 องค์ประกอบที่ 7 ความรู้สึกในการทำงาน (Feelings at work)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|--------------------------|-------------------|
| 13 | ความสนุกระหว่างการทำงาน | 0.63 |
| 29 | การมีอิสระในการทำงาน | 0.61 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 2.05 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 5.27 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 61.42 |

จากตารางที่ 4-10 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสนุกระหว่างการทำงาน และการมีอิสระในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 7 นี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.63 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 2.05 คิดเป็นร้อยละ 5.27 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.42 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในการทำงาน เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความรู้สึกในการทำงาน

ตารางที่ 4-11 องค์ประกอบที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
(Personal factors and interpersonal relationship)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--------------|-------------------------------|-------------------|
| 2 | ประสบการณ์ในการทำงาน | 0.62 |
| 25 | ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | 0.59 |
| 1 | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.52 |
| | ผลรวมความแปรปรวน | 1.97 |
| | ร้อยละของความแปรปรวน | 5.06 |
| | ร้อยละของความแปรปรวนสะสม | 66.48 |

จากตารางที่ 4-11 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สังเกตได้จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 8 นี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.62 มีค่าผลรวมความแปรปรวนเท่ากับ 1.97 คิดเป็นร้อยละ 5.06 ของความแปรปรวนทั้งหมด และมีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 66.48 ตัวชี้วัดทั้งหมดเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ความเหมาะสมของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
รายละเอียดดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlett's test of sphericity
ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

| KMO and Bartlett's test | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling Adequacy. | | 0.914 |
| Bartlett's test of sphericity | Approx. Chi-Square | 5786.980 |
| | Df | 741 |
| | Sig. | 0.000 |

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ค่า Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 5,786.980 ($p < 0.000$) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy มีค่าเท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าตัวชี้วัดสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกนำเสนอตารางที่ 4-13 และ โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสุขในการทำงานของพนักงาน แสดงในภาพที่ 4-1

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกความสุขในการทำงานของ
พนักงาน

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | t | SE | R ² |
|---|--|---------|--------|------|----------------|
| องค์ประกอบ | | | | | |
| องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (PRID) | | | | | |
| 27 | การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ | 0.52 | - | - | 0.53 |
| 39 | ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 0.47 | 9.43* | 0.05 | 0.39 |
| 38 | ความสามารถของผู้นำองค์กร | 0.58 | 10.45* | 0.06 | 0.47 |
| 12 | ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง | 0.61 | 11.71* | 0.05 | 0.57 |
| 9 | ความเสมอภาคในการทำงาน | 0.64 | 11.20* | 0.06 | 0.53 |
| 26 | ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ | 0.46 | 10.59* | 0.04 | 0.42 |
| 37 | ความภาคภูมิใจในองค์กร | 0.46 | 9.69* | 0.05 | 0.40 |
| 10 | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ/ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 0.65 | 10.59* | 0.06 | 0.48 |
| 30 | ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน | 0.57 | 11.36* | 0.05 | 0.54 |
| 3 | ความพึงพอใจในงาน | 0.51 | 9.92* | 0.05 | 0.42 |
| องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม (REG) | | | | | |
| 23 | การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็น | 0.55 | - | - | 0.49 |
| 18 | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.56 | 9.54* | 0.06 | 0.42 |
| 24 | การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมการเมือง และสิ่งแวดลอม | 0.48 | 9.26* | 0.05 | 0.37 |
| 36 | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและ สังคมขององค์กร | 0.45 | 6.63* | 0.07 | 0.19 |
| 32 | การมีส่วนร่วมของพนักงาน | 0.42 | 8.01* | 0.05 | 0.29 |

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | t | SE | R ² |
|---|---|---------|--------|------|----------------|
| องค์ประกอบ | | | | | |
| องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม (REG) (ต่อ) | | | | | |
| 17 | การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | 0.54 | 10.60* | 0.05 | 0.52 |
| 34 | ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่ง | 0.52 | 9.61* | 0.05 | 0.35 |
| 31 | ค่านิยมขององค์กร | 0.51 | 10.10* | 0.05 | 0.46 |
| 11 | ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการ ทำงาน | 0.54 | 9.04* | 0.06 | 0.37 |
| องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร (QUAL) | | | | | |
| 20 | การมีสุขภาพจิตดี | 0.43 | - | - | 0.34 |
| 19 | การมีสุขภาพแข็งแรง | 0.45 | 10.15* | 0.04 | 0.35 |
| 22 | การมองโลกในแง่ดี | 0.43 | 7.46* | 0.06 | 0.36 |
| 21 | วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็น ครอบครัว | 0.52 | 7.36* | 0.07 | 0.49 |
| 28 | ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 0.53 | 7.41* | 0.07 | 0.62 |
| 35 | ความสุขในครอบครัว | 0.32 | 5.61* | 0.06 | 0.18 |
| องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความมั่นคง (COMP) | | | | | |
| 8 | สวัสดิการที่เหมาะสม | 0.53 | - | - | 0.46 |
| 4 | เงินเดือน/ค่าจ้างที่เหมาะสม | 0.57 | 10.05* | 0.06 | 0.39 |
| 16 | ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | 0.77 | 9.88* | 0.08 | 0.66 |
| 14 | ความมั่นคงในงาน | 0.69 | 9.08* | 0.08 | 0.63 |

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก องค์ประกอบ | t | SE | R ² |
|---|-------------------------------|-----------------------|--------|------|----------------|
| องค์ประกอบด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (CARE) | | | | | |
| 5 | ความก้าวหน้าในงาน | 0.64 | - | - | 0.59 |
| 6 | โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ | 0.62 | 11.11* | 0.06 | 0.50 |
| 33 | ความท้าทายในการทำงาน | 0.63 | 11.84* | 0.05 | 0.57 |
| องค์ประกอบด้านทัศนคติและแรงจูงใจ (ATTI) | | | | | |
| 7 | ทัศนคติและความเชื่อส่วนบุคคล | 0.52 | - | - | 0.46 |
| 15 | แรงจูงใจในการทำงาน | 0.57 | 9.67* | 0.06 | 0.52 |
| องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึกในการทำงาน (FEEL) | | | | | |
| 13 | ความสนุกระหว่างการทำงาน | 0.53 | - | - | 0.45 |
| 29 | การมีอิสระในการทำงาน | 0.67 | 9.85* | 0.07 | 0.69 |
| องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PER) | | | | | |
| 2 | ประสบการณ์ในการทำงาน | 0.41 | - | - | 0.35 |
| 25 | ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | 0.53 | 7.35* | 0.07 | 0.44 |
| 1 | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.39 | 7.43* | 0.05 | 0.29 |
| $\chi^2 = 509.62$ $df = 515$ $P\text{-value} = 0.56$ $GFI = 0.90$ $AGFI = 0.84$ | | | | | |
| CFI = 1.00 SRMR = 0.04 RMSEA = 0.00 | | | | | |

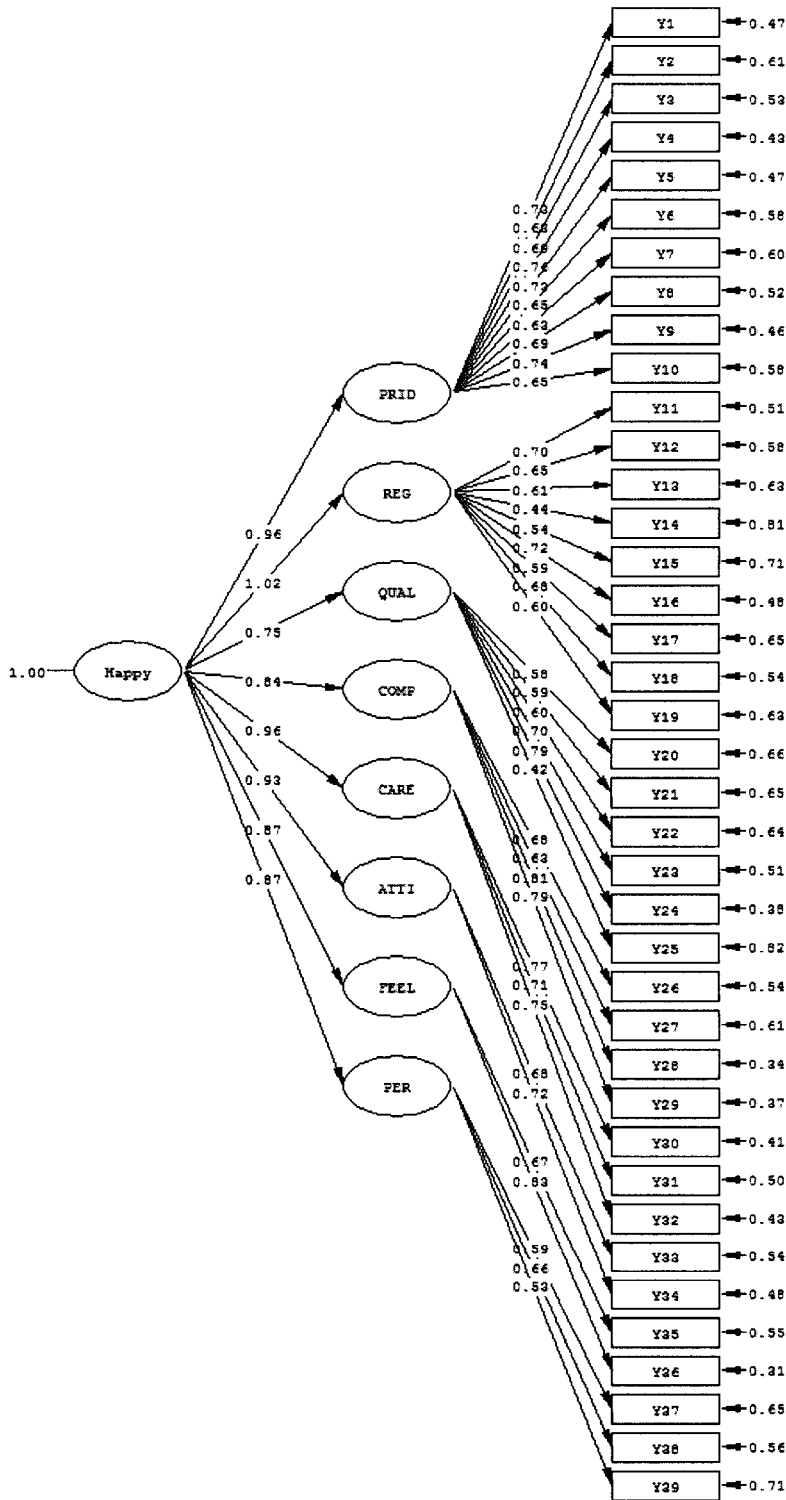
*p < 0.05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกความสุขในการทำงานของพนักงานอันดับแรก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ 39 ตัวชี้วัดสังเกตได้ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้ง 39 ตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดในองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร (Pride and relationship) มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ความสามารถของผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง ความเสมอภาคในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.65
2. องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม (Recognition and environment) มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ค่านิยมขององค์กร และความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.56
3. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร (Quality of life and organizational culture) มีจำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีสุขภาพจิตดีการมีสุขภาพแข็งแรงการมองโลกในแง่ดีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัวความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขในครอบครัวซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.53
4. องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน และความมั่นคง (Compensation and security) มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ สวัสดิการที่เหมาะสม เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.77
5. องค์ประกอบด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (Career growth opportunity) มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ และความท้าทายในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.64
6. องค์ประกอบด้านทัศนคติและแรงจูงใจ (Attitude and motivation) มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทัศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.57

7. องค์ประกอบด้านความรู้สึกในการทำงาน (Feeling at work) มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสนุกระหว่างการทำงาน และการมีอิสระในการทำงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.67

8. องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Personal factors and interpersonal relationship) มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.53



Chi-Square = 509.62, df = 515, P-value = 0.56, RMSEA = 0.00

*p < 0.05

ภาพที่ 4-1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากภาพที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นอันดับสองความสุขในการทำงานของพนักงานอันดับสอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 8 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 1.02 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และองค์ประกอบด้าน โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 องค์ประกอบด้านทัศนคติและแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 องค์ประกอบด้านความรู้สึกรักในการทำงาน และองค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน และความมั่นคง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.75

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 509.62 มีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.56 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 515 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.84 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 โดยมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกโดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น แฮร์, แบล็ค, บาบีน และแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยมากกว่า 200 ชุด จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ของแต่ละตัวแปรแฝงต้องมีค่ามากกว่า .70 อย่างไรก็ตาม นันแนลลี (Nunnally, 1967) แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีขนาดเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ อย่างน้อยควรเท่ากับ 390 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 ตัวอย่างรวมเป็น 450 ตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random) ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาได้ 428 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 95.11 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนี้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ และวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่า $IOC \geq 0.50$ จึงสามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือกับพนักงานของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ท่าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ของทุกข้อคำถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอ เนื่องจากทุกข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.70 โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลดรหัส เพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลขแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อพัฒนาเป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตโดยในบทนี้นำเสนอเป็น 4 ส่วน คือ

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ
4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ทักษะ และความสำเร็จส่วนบุคคล สวัสดิการที่เหมาะสม ความเสมอภาคในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน เกียรติยศ ความสนุกระหว่างการทำงาน ความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีสุขภาพแข็งแรง การมีสุขภาพจิตดี วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว การมองโลกในแง่ดี การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความท้าทายในการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ความสุขในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสามารถของผู้นำองค์กร และลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

2. องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาค

ตะวันออก จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก 8 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าน้ำหนักในการอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 2.1.1 การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น
- 2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.1.3 การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดลอม
- 2.1.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร
- 2.1.5 การมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 2.1.6 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา
- 2.1.7 ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง
- 2.1.8 ค่านิยมขององค์กร
- 2.1.9 ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน

2.2 องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 2.2.1 การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ
- 2.2.2 ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- 2.2.3 ความสามารถของผู้นำองค์กร
- 2.2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง
- 2.2.5 ความเสมอภาคในการทำงาน
- 2.2.6 ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ
- 2.2.7 ความภาคภูมิใจในองค์กร
- 2.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.2.9 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
- 2.2.10 ความพึงพอใจในงาน

2.3 องค์ประกอบด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 2.3.1 ความก้าวหน้าในงาน
- 2.3.2 โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้

- 2.3.3 ความท้าทายในการทำงาน
- 2.4 องค์ประกอบด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 2.4.1 ทัศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคล
 - 2.4.2 แรงจูงใจในการทำงาน
- 2.5 องค์ประกอบด้านความรู้สึกในการทำงานประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 2.5.1 ความสนุกระหว่างการทำงาน
 - 2.5.2 การมีอิสระในการทำงาน
- 2.6 องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 2.6.1 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.6.2 ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่
 - 2.6.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและความมั่นคง ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 2.7.1 สวัสดิการที่เหมาะสม
 - 2.7.2 เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม
 - 2.7.3 ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน
 - 2.7.4 ความมั่นคงในงาน
- 2.8 องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 2.8.1 การมีสุขภาพจิตดี
 - 2.8.2 การมีสุขภาพแข็งแรง
 - 2.8.3 การมองโลกในแง่ดี
 - 2.8.4 วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว
 - 2.8.5 ความกระตือรือร้นในการทำงาน
 - 2.8.6 ความสุขในครอบครัว

3. องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว และผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับและปัจจัยแวดล้อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่จะให้บุคคลอื่นเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อีกทั้งมนุษย์ยังมีความอ่อนไหวทางจิตใจ หากมีปัจจัยใด ๆ มากระทบ ก็จะส่งผลต่ออารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1975) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผลตอบแทนและรางวัล การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และยังสอดคล้องกับ ดาไล ลามะ และ โฮวาร์ด (Dalai Lama & Howard, 1998) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

2. ด้านความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจ และศรัทธาในงานที่ทำ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกยินดีที่จะทำงานนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ดายเนอร์ (Diener, 2000) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี ยึดแน่นยึดติดกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่ล้วนมีเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่ชัดเจน ดังนั้นหากองค์กรมีการส่งเสริมให้เขาสามารถไปถึงเป้าหมายได้เร็วขึ้น ก็ย่อมทำให้เขารู้สึกอึดอัดใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Development of human capacities) มีการประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องและนอกห้อง พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น และเกิดจากปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth) การเพิ่มเงินเดือน และตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ และความสามารถของแต่ละคน และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน

4. ด้านทัศนคติและแรงจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทุกคนมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อแนวคิด และทัศนคติส่วนบุคคล ที่ถึงแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน บุคคลที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันนี้ ก็จะมีการแสดงออกถึงแนวคิด ทัศนคติที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้บุคคลที่มีความคิดเป็นไปในทิศทางบวก ก็จะมีความสุขได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีความคิดไปทางทิศลบ ซึ่งสอดคล้องกับ ศูนย์องค์การสุขภาพะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยด้านพื้นฐาน ความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน ซึ่งองค์การมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดในการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนเกิดจากลักษณะของงาน โดยตรงที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงาน

5. ด้านความรู้สึกรู้สึกในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มนุษย์ชอบความสนุก และรักความอิสระ ดังนั้นหากเขาได้ทำในงานที่ทำให้เขารู้สึกสนุกและอิสระ เขาก็จะรู้สึกมีความสุขในงานที่เขาทำ ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมนิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ และยังคงสอดคล้องกับ เฮย์ไลเฮน (Heylighen, 1999) และอภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร (2553 อ้างถึงใน จูตินันท์ เขียวนิล, 2554) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในประเด็นเพิ่มเติม คือ ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำ โดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

6. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยในเรื่องของประสบการณ์ทำงานที่ดี ย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และส่งผลให้เขามีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม และยังคงสอดคล้องกับ ดายเนอร์ (Diener, 2000) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คืออารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

7. ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามนุษย์ทำงานก็เพื่อแลกสิ่งตอบแทน โดยเมื่อเขาได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม เขาก็จะรู้สึกมีความสุขและเต็มใจกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1975) และฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นความสุขในการทำงานเกิดจาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ซึ่งหมายถึงการได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่สามารถยอมรับโดยทั่วไป และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ นอกจากนี้ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) กล่าวอีกว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความมั่นคงในอาชีพด้วย

8. ด้านคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี จะทำให้ร่างกายและจิตใจไม่รู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน ตลอดจนการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกันเองในลักษณะครอบครัว จะทำให้พนักงานมีความสนิทกันมากขึ้น และเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮย์ไลเฮน (Heylighen, 1999) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือการมีสุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization) และการมีสุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวกว่าผู้ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย และยังสอดคล้องกับ เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร (2555) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) โดยเน้นความเป็นครอบครัว ความเป็นกันเอง ความเรียบง่าย องค์กรเหล่านี้จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมและแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในที่ใกล้ชิดกัน เหมือนญาติ เหมือนเพื่อน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานขององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานที่ได้จากการศึกษาดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน องค์กรควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทำงาน ทั้งนี้องค์กรอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน การจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกับผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรยังควรคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้วย เช่น ความสุขในครอบครัว การมีสุขภาพจิตดี การมองโลกในแง่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงาน และการมีสุขภาพแข็งแรง ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่อยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึง เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

2. สำหรับองค์กรที่ต้องวางแผนงาน นโยบายในการสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงาน อาจพิจารณาองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยแวดล้อมก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากองค์ประกอบด้านนี้มีค่านำหนักในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสูงสุด โดยต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงการกำหนดค่านิยม นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรต้องคำนึงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนองค์กรต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ทักษะและแรงจูงใจ ความรู้สึกในการทำงานปัจจัยส่วนบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคง ตลอดจนคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่า องค์กรจึงควรนำพิจารณาร่วมด้วยในการวางแผนพัฒนาพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน โดยอาจมีแนวทางการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ดังนี้

2.1 ความภาคภูมิใจและความสัมพันธ์ในองค์กร องค์กรควรมีระบบการบริหารงานที่ดี มีความยุติธรรมและแผนงานที่ชัดเจน โดยลักษณะงานจะต้องมุ่งเน้นหลักการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นกันเอง ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และการเปิด โอกาสให้พนักงานได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นมิตร และรู้สึกถึงความอบอุ่นเมื่อทำงานอยู่ในองค์กร

2.2 โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน องค์กรอาจจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยจัดให้มีการประเมินความรู้ ความสามารถ และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องและนอกห้อง หรืออาจใช้วิธีการพัฒนาในวิธีอื่น ๆ เช่น การสอนงาน การเรียนรู้จากผู้บริหาร รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ และความสามารถของแต่ละคน และเปิด โอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในงานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน

2.3 ทศนคติและแรงจูงใจ องค์กรควรมีการจัดรูปแบบการบริหารที่สนับสนุนให้เกิดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน ทั้งด้านของลักษณะงาน โดยตรงที่ต้องมีความน่าสนใจ และสร้างความก้าวหน้าให้กับพนักงาน และด้านของปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับหัวหน้างาน และการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน เป็นต้น

2.4 ความรู้สึกในการทำงาน องค์กรอาจมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานรู้สึกถึงความมีอิสระในการทำงาน และรู้สึกสนุก ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานมีความความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ โดยอาจจัดเป็นหลักสูตรพัฒนาจิตใจให้พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ ตลอดจนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วย เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

2.6 ค่าตอบแทนและความมั่นคง องค์กรควรจัดให้มีการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ และควรมีการพิจารณาผลงานที่มีความโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกว่างานที่มีทำอยู่มีความมั่นคง

2.7 คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร องค์กรอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่พฤติกรรม

บริโศก และอุปโศก จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจ ที่สมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติภารกิจการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นความเป็นครอบครัว ความเป็นกันเอง ความเรียบง่าย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมและแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในที่ใกล้ชิดกันเหมือนเป็นพี่ เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยไม่มีการแยกสัญชาติขององค์กร ดังนั้นควรจะศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีการแยกสัญชาติขององค์กรด้วย เพื่อให้มีองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ควรจะศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ได้ปัจจัยและองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละอุตสาหกรรม

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้น ในอนาคตอาจพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความสุขในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์. (2523). รายงานสัมมนาระดับชาติว่าด้วยสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษดา แสงดี. (2547). ตัวชี้วัดคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- กมล สุดประเสริฐ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2554). รายชื่อโรงงาน กนอ. กรุงเทพฯ. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2545). การบริหารชีวิตและสุขภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สนุกอ่าน.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร ระโหฐาน, นพพร ทิแก้วศรี, กฤษณา ลดาสุวรรณค์ และฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตรัง และนครนายก. กรุงเทพฯ: แอทไฟร์พริ้นท์.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, สมเกียรติ โภชิตต์ย์, ยุพิน อังสุโรจน์, จารุวรรณ ธาดาเดช และสรนุช โดมรงค์ดี. (2543). เครื่องมือชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- ชาญวิทย์ วสันธธนรัตน์, จุฬยวรรณ ต้วง โคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, ชาย โพธิ์ลีตา และกฤตยา อาชวินิจกุล. (2551). สสำรวจสุขภาพคนไทยปี 2550. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โชคชัย สิริพนมณี. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้พีดีบีบีเอส และการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิตินันท์ เขียวนิล. (2554). *ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2543). *การพัฒนาดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร. (2555). *10 องค์ก่รต้นแบบ Happy Workplace จังหวัดเชียงใหม่ องค์ก่รความสุขต่อยอดการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. เชียงใหม่: ลมเหนือ.
- ปารดา บัณฑิตนิพิท. (2553). *การบริหารคนอย่างมีนวัตกรรม*. *วารสารนักบริหาร*, (30)4, 172-176.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์(สำนักงานใหญ่)แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, (ฉบับพิเศษ), 36-45.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิชิต อุ๋น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินแอมมิ.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมคุณภาพการศึกษา ของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 31(3), 12-29.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดานุขยศิริณะ วรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. กรุงเทพฯ: ธรรมาดาเพรส.
- ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2544). *บริหารความสุขด้วยจุดพอดี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm02/happinessmgt.html>.
- สรวิชัย บัวจันทร์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาณี สุขะนาकिनทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชน อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. (2552).
คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, ศรีนทร์ทิพย์ จานศิลา, นิสารัตน์ ชัยมุสิก และวรชัย รัตนดวงตา. (2553).
สูตรจัดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี. นนทบุรี: สองขาตรี เอชั่น.
- อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี, พิเชฐ อุดมรัตน์, วัชณี หัตถพนม, ภัสรา เศรษฐ์โชติศักดิ์, วรวรรณ จุฑา และ
 ระพีพร แก้วคอนไทย. (2547). *การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์.
- อรุณ เขวนาศัย. (2538). *ความหมายและความสำคัญของสุขภาพจิต*. เข้าถึงได้จาก
<http://www2.swu.ac.th/royal/book6/b6c4t1.html>
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Geneva: WHO Headquarters.
- Dalai Lama, H. H. & Howard C. C. (1998). *The art of happiness at work*. London: Hodder and Stoughton.
- Diener E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Dive, B. (2004), *The healthy organization* (2nd ed.). London: Kogan Page.
- Doungnetre T., Kwanmuang K., Ujsara P. Sirinthorn S., & Pattawadee M. (2012). The development of happy workplace index. *International Journal of Business and Management Studies*, 1(2), 527-536.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Heylighen, F. (1999). *Happiness*. Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization Development and Chang* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Kelowna, BC: The Graham Lowe Group.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well – being. *American Psychologist*, 56(7), 239-249.

- Manion, J. (2003). *Joy at work: As experienced, As expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (9th ed.). China: South-Western CENGAGE Learning.
- National Heart Foundation of Australia. (2011). *Health workplace guide*. Retrieved from <http://www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf>
- Nunnally, J. C. (1967). *Tests and measurements: assessment and prediction*. New York: McGraw – Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Osmani, A. J. (1993). Comment on B.M.S. In M. C. Nussbaum and A. K. Sen (eds.), *The quality of life*. Oxford: Oxford University Press.
- Patrawadee M., Kwanmuang K., Sirinthorn S., Doungnetre T., & Ujsara P. (2012). Development of happy workplace index in private organization by size of organizations in context of Thailand. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 2(3), 395-401.
- Rego, Arménio & Cunha, Miguel Pina e. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61 (July), 739-752.
- Smet, A.D., Loch, M. & Schaninger, B. (2007, May). Anatomy of a Healthy Corporation. *The McKinsey Quarterly*, 1-11.
- Van Praag, B.M.S. (1993). The relativity of the welfare concept. In M. C. Nussbaum & A. K. Sen (eds.), *The quality of life* (pp. 362-416). Oxford: Clarendon.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, A. B. Chermis and associates (eds.), *The quality of working* (pp. 91-104). New York: The Free Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well - being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ว ๐๐๑๑

วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

ด้วย นายวนศิลป์ แวรวีวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๔ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์
เรื่ององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็น
ภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยมี ดร.วรรณภา สือกิตินันท์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑/๑๐

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อ่อนวัช)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/100๑๑

วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ

ด้วย นายวนศิลป์ แวรวีวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๔ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์
เรื่ององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็น
ภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยมี ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑๒/๑๒

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อ่อนวัช)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๖๖

วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

ด้วย นายวนศิลป์ แวรวีวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๔ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์
เรื่ององค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็น
ภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยมี ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑๖/๑๖

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อ่อนวัช)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

แบบทดสอบค่าความเที่ยงตรง

เรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

คำชี้แจง

ด้วยนายวนศิลป์ แวรวีวงศ์ นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการใน อุตสาหกรรมการผลิต

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ ศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่ง แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่าย องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาค ตะวันออก

ขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือการวิจัย ซึ่งทางผู้วิจัยได้ พิจารณาว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity Test) พร้อมกับขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายวนศิลป์ แวรวีวงศ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกภายในจิตใจของพนักงานหรือบุคคลในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในการวิจัยนี้มีจำนวน 39 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ทักษะคติ และความเชื่อส่วนบุคคล สวัสดิการที่เหมาะสม ความเสมอภาคในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง ความสนุกระหว่างการทำงาน ความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีสุขภาพแข็งแรง การมีสุขภาพจิตดี วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นครอบครัว การมองโลกในแง่ดี การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความท้าทายในการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ความสุขในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสามารถของผู้นำองค์กร ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
3. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรหรือสถานประกอบการที่สามารถส่งเสริม สนับสนุน หรือสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
4. ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสถานภาพ หรือสภาวะ ของสิ่งที่ต้องการวัด อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่ ต้องการวัดหรือตรวจสอบว่ามีทิศทางที่สะท้อน

ลักษณะการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของการดำเนินงาน โดยลักษณะของตัวชี้วัดสามารถแสดงค่าที่สังเกตได้ในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

5. อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง สถานประกอบการที่มีส่วนงานที่เกี่ยวกับกระบวนการแปรรูป หรือการผลิตสิ่งของจากวัตถุดิบให้เป็นวัสดุใหม่ เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้เครื่องจักรหรือแรงคน เพื่อให้ผลิตได้ครั้งละมาก ๆ จนสามารถนำไปขายเป็นสินค้าได้

6. นิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก หมายถึง เขต หรือบริเวณที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นเขต หรือบริเวณที่การนิคมเอกชนร่วมดำเนินการกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยประกอบด้วย 16 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองแหลมฉบังนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในข้อคำถามดังต่อไปนี้

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น |
|---|-------------|
| 1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง | |
| 2. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป | |
| 3. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง คำถามมีความเหมาะสม
0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
-1 หมายถึง คำถามยังไม่เหมาะสม

| ข้อคำถาม | 1 | 0 | -1 | ความคิดเห็น |
|--|---|---|----|-------------|
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 2. ประสิทธิภาพในการทำงานที่ท่านได้รับจากองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน | | | | |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม | | | | |
| 5. งานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าในงาน | | | | |
| 6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ | | | | |
| 7. ทักษะและความเชื่อส่วนบุคคลในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | |
| 8. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม | | | | |
| 9. ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียม | | | | |
| 10. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและ/ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | |
| 11. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน | | | | |
| 12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่ท่านติดต่อประสานงานด้วย | | | | |
| 13. ท่านรู้สึกสนุกระหว่างการปฏิบัติงาน | | | | |
| 14. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน | | | | |

| ข้อคำถาม | 1 | 0 | -1 | ความคิดเห็น |
|--|---|---|----|-------------|
| 15. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | |
| 16. องค์กรของท่านมีความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | | | | |
| 17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 18. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | | | | |
| 19. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง | | | | |
| 20. ท่านเป็นผู้มีความสุขทางจิตใจ | | | | |
| 21. วัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการทำงาน | | | | |
| 22. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี | | | | |
| 23. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น | | | | |
| 24. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | |
| 25. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | | | | |
| 26. ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | |
| 27. ท่านรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ท่านทำ | | | | |
| 28. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | |
| 29. ท่านรู้สึกมีความอิสระในการทำงาน | | | | |

| ข้อคำถาม | 1 | 0 | -1 | ความคิดเห็น |
|---|---|---|----|-------------|
| 30. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | |
| 31. ค่านิยมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | |
| 32. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร | | | | |
| 33. ท่านรู้สึกมีความท้าทายในการทำงานเสมอ | | | | |
| 34. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบเขตชัดเจน | | | | |
| 35. ครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่มีความสุข | | | | |
| 36. องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคม | | | | |
| 37. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ | | | | |
| 38. ผู้นำในองค์กรของท่านเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ | | | | |
| 39. การทำงานของท่านตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

| ข้อคำถาม | ค่าความตรงของเนื้อหา | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 | ผล รวม | IOC | |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 2. ประสิทธิภาพในการ ทำงานที่ท่านได้รับจาก องค์กรมีผลต่อความสุขใน การทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจใน งานที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 5. งานที่ท่านทำมี ความก้าวหน้าในงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 6. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้พัฒนา และเรียนรู้สิ่งใหม่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 7. ทักษะและความเชื่อ ส่วนบุคคลในการทำงานมี ผลต่อความสุขในการ ทำงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 8. ท่านได้รับสวัสดิการที่ เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 9. ท่านได้รับการปฏิบัติ จากองค์กรอย่างเท่าเทียม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ค่าความตรงของเนื้อหา | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 | ผล รวม | IOC | |
| 10. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และ/หรือผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 11. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่ท่านติดต่อประสานงานด้วย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 13. ท่านรู้สึกสนุกกระหว่างการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 14. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 15. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 16. องค์กรของท่านมีความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ค่าความตรงของเนื้อหา | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 | ผล รวม | IOC | |
| 18. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 19. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 20. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 21. วัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 22. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 23. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 24. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 25. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ค่าความตรงของเนื้อหา | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 | ผล รวม | IOC | |
| 26. ความสำเร็จในหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบมีผล ต่อความสุขในการทำงาน ของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 27. ท่านรับรู้ได้ถึงคุณค่า ของงานที่ท่านทำ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 28. ท่านมีความ กระตือรือร้นในการ ทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 29. ท่านรู้สึกมีความอิสระ ในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 30. ท่านมีความพึงพอใจ ในตำแหน่งหน้าที่การ ทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 31. ค่านิยมองค์กรมีผลต่อ ความสุขในการทำงานของ ท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 32. ท่านมีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์กร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 33. ท่านรู้สึกมีความทำ หายในการทำงานเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ค่าความตรงของเนื้อหา | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 | ผล รวม | IOC | |
| 34. งานที่ท่านรับผิดชอบมี ขอบเขตชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 35. ครอบครัวยของท่าน เป็นครอบครัวที่มีความสุข | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 36. องค์กรของท่านมีส่วน ร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 37. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 38. ผู้นำในองค์กรของ ท่านเป็นบุคลากรที่มี ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |
| 39. การทำงานของท่าน ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.0 | |

ภาคผนวก ค
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการ

ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข

เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

.....
 ด้วยนายวนศิลป์ แวรวีวงศ์ นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถามนี้ และส่งคืนภายในวันที่ 20 พฤษภาคม 2558 สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์ สำหรับการศึกษ โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลในลักษณะที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจง

- ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
- โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตรงตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
- แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ
 นายวนศิลป์ แวรวีวงศ์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง

2. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส

ระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ

ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป

3. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี

6 – 10 ปี 10 – 15 ปี

15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์อธิบายระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงานที่ท่านได้รับจากองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน | | | | | |
| 3. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ท่านได้รับเงินเดือน/ ค่าจ้างที่เหมาะสม | | | | | |
| 5. งานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าในงาน | | | | | |
| 6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ | | | | | |
| 7. ทักษะและความเชื่อส่วนบุคคลในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 8. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม | | | | | |
| 9. ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียม | | | | | |
| 10. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และ/ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 11. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน | | | | | |
| 12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่ท่านติดต่อประสานงานด้วย | | | | | |
| 13. ท่านรู้สึกสนุกระหว่างการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14. ท่านมีความรู้สึกลับคั่งในการทำงาน | | | | | |
| 15. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 16. องค์กรของท่านมีความโปร่งใสในการพิจารณาผลงาน | | | | | |
| 17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 18. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | | | | | |
| 19. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง | | | | | |
| 20. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี | | | | | |
| 21. วัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการทำงาน | | | | | |
| 22. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี | | | | | |
| 23. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 24. การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ | | | | | |
| 26. ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 27. ท่านรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 28. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 29. ท่านรู้สึกมีความอิสระในการทำงาน | | | | | |
| 30. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 31. ค่านิยมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 32. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร | | | | | |
| 33. ท่านรู้สึกมีความท้าทายในการทำงานเสมอ | | | | | |
| 34. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบเขตชัดเจน | | | | | |
| 35. ครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่มีความสุข | | | | | |
| 36. องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคม | | | | | |
| 37. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ | | | | | |
| 38. ผู้นำในองค์กรของท่านเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ | | | | | |
| 39. การทำงานของท่านตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|------------------------------------|-----------------------------|
| A1 | 146.7000 | 151.2517 | .4886 | . | .8737 |
| A2 | 146.5667 | 151.9782 | .4317 | . | .8748 |
| A3 | 146.8000 | 154.8552 | .2845 | . | .8775 |
| A4 | 146.8333 | 150.4885 | .4741 | . | .8738 |
| A5 | 147.0000 | 151.3103 | .4437 | . | .8745 |
| A6 | 146.8333 | 162.0747 | -.0880 | . | .8831 |
| A7 | 146.8667 | 150.6023 | .5158 | . | .8732 |
| A8 | 146.7333 | 153.7885 | .3631 | . | .8761 |
| A9 | 146.7333 | 157.0299 | .1852 | . | .8792 |
| A10 | 146.4667 | 159.1540 | .0909 | . | .8802 |
| A11 | 146.9000 | 155.6103 | .2828 | . | .8774 |
| A12 | 147.2667 | 148.5471 | .5914 | . | .8716 |
| A13 | 147.0333 | 157.2747 | .1568 | . | .8799 |
| A14 | 147.5333 | 147.7057 | .4263 | . | .8753 |
| A15 | 146.9000 | 150.8517 | .5644 | . | .8727 |
| A16 | 147.0000 | 151.1724 | .4507 | . | .8743 |
| A17 | 146.9667 | 155.3437 | .2313 | . | .8788 |
| A18 | 147.0333 | 157.3437 | .2228 | . | .8782 |
| A19 | 147.1000 | 149.1966 | .4628 | . | .8740 |
| A20 | 147.2000 | 148.0276 | .5091 | . | .8729 |
| A21 | 147.1000 | 149.4724 | .4947 | . | .8733 |

| | | | | | |
|-----|----------|----------|--------|---|-------|
| A22 | 147.3667 | 146.9299 | .5015 | . | .8731 |
| A23 | 147.4667 | 147.2230 | .5188 | . | .8727 |
| A24 | 147.1000 | 152.0241 | .4188 | . | .8750 |
| A25 | 147.0333 | 151.1368 | .4742 | . | .8739 |
| A26 | 147.1000 | 150.1621 | .5153 | . | .8731 |
| A27 | 146.7667 | 155.1506 | .3261 | . | .8767 |
| A28 | 147.1000 | 149.4034 | .6326 | . | .8714 |
| A29 | 147.3333 | 148.7126 | .5556 | . | .8721 |
| A30 | 147.2667 | 152.6161 | .4721 | . | .8743 |
| A31 | 147.4000 | 150.4552 | .5046 | . | .8733 |
| A32 | 147.3333 | 151.3333 | .4513 | . | .8744 |
| A33 | 147.6000 | 147.6276 | .5500 | . | .8720 |
| A34 | 145.9000 | 162.0931 | -.1250 | . | .8812 |
| A35 | 145.8333 | 162.9713 | -.2611 | . | .8817 |
| A36 | 145.9000 | 160.6448 | .0251 | . | .8799 |
| A37 | 145.9333 | 157.1678 | .3624 | . | .8768 |
| A38 | 145.8667 | 161.3609 | -.0513 | . | .8804 |
| A39 | 146.0000 | 161.1724 | -.0302 | . | .8807 |

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 39 items

Alpha = .8787 Standardized item alpha = .8596

Frequencies**Statistics**

| | | SEX | POSITION | EXPERIEN |
|----------------|---------|-------|----------|----------|
| N | Valid | 428 | 428 | 428 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 1.75 | 1.25 | 2.59 |
| Std. Deviation | | 0.432 | 0.502 | 1.068 |

Frequency Table**SEX**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Male | 106 | 24.77 | 24.77 | 24.77 |
| | Female | 322 | 75.23 | 75.23 | 100.00 |
| Total | | 428 | 100.00 | 100.00 | |

Frequency Table**POSITION**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | of-sr.of | 336 | 78.50 | 78.50 | 78.50 |
| | su-asst.mgr | 78 | 18.22 | 18.22 | 96.73 |
| | mgr up | 14 | 3.27 | 3.27 | 100.00 |
| | Total | 428 | 100.00 | 100.00 | |

EXPERIEN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <1 | 44 | 10.28 | 10.28 | 10.28 |
| | 1-5 | 206 | 48.13 | 48.13 | 58.41 |
| | 6-10 | 86 | 20.09 | 20.09 | 78.50 |
| | 10-15 | 64 | 14.95 | 14.95 | 93.46 |
| | 15 up | 28 | 6.54 | 6.54 | 100.00 |
| | Total | 428 | 100.00 | 100.00 | |

Descriptives**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|------|-------------------|
| A1 | 428 | 4.25 | 0.74 |
| A2 | 428 | 3.97 | 0.68 |
| A3 | 428 | 3.91 | 0.76 |
| A4 | 428 | 3.49 | 0.93 |
| A5 | 428 | 3.60 | 0.82 |
| A6 | 428 | 3.71 | 0.89 |
| A7 | 428 | 3.77 | 0.82 |
| A8 | 428 | 3.43 | 0.81 |
| A9 | 428 | 3.42 | 0.88 |
| A10 | 428 | 3.70 | 0.95 |
| A11 | 428 | 3.55 | 0.88 |
| A12 | 428 | 3.64 | 0.81 |
| A13 | 428 | 3.73 | 0.79 |
| A14 | 428 | 3.57 | 0.83 |
| A15 | 428 | 3.77 | 0.78 |
| A16 | 428 | 3.29 | 0.93 |
| A17 | 428 | 3.70 | 0.76 |
| A18 | 428 | 3.54 | 0.91 |
| A19 | 428 | 3.99 | 0.80 |
| A20 | 428 | 4.07 | 0.77 |
| A21 | 428 | 3.86 | 0.76 |
| A22 | 428 | 4.04 | 0.73 |
| A23 | 428 | 3.68 | 0.78 |
| A24 | 428 | 3.65 | 0.79 |
| A25 | 428 | 3.72 | 0.79 |
| A26 | 428 | 3.85 | 0.72 |
| A27 | 428 | 3.84 | 0.71 |
| A28 | 428 | 4.00 | 0.69 |
| A29 | 428 | 3.71 | 0.81 |
| A30 | 428 | 3.78 | 0.77 |
| A31 | 428 | 3.62 | 0.74 |
| A32 | 428 | 3.69 | 0.80 |
| A33 | 428 | 3.69 | 0.82 |
| A34 | 428 | 3.65 | 0.86 |
| A35 | 428 | 4.19 | 0.77 |
| A36 | 428 | 3.25 | 1.04 |
| A37 | 428 | 3.79 | 0.70 |
| A38 | 428 | 3.80 | 0.84 |
| A39 | 428 | 3.93 | 0.77 |
| Valid N (listwise) | 428 | | |

!CFA PATH MODEL

Covariance Matrix

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.52 | | | | | |
| Y2 | 0.23 | 0.57 | | | | |
| Y3 | 0.30 | 0.33 | 0.71 | | | |
| Y4 | 0.31 | 0.30 | 0.35 | 0.63 | | |
| Y5 | 0.32 | 0.28 | 0.36 | 0.35 | 0.78 | |
| Y6 | 0.28 | 0.24 | 0.21 | 0.29 | 0.25 | 0.48 |
| Y7 | 0.26 | 0.22 | 0.33 | 0.27 | 0.28 | 0.17 |
| Y8 | 0.29 | 0.33 | 0.34 | 0.38 | 0.47 | 0.27 |
| Y9 | 0.34 | 0.25 | 0.35 | 0.32 | 0.36 | 0.29 |
| Y10 | 0.28 | 0.17 | 0.31 | 0.30 | 0.33 | 0.22 |
| Y11 | 0.28 | 0.18 | 0.29 | 0.26 | 0.34 | 0.24 |
| Y12 | 0.26 | 0.27 | 0.23 | 0.34 | 0.34 | 0.19 |
| Y13 | 0.24 | 0.23 | 0.16 | 0.27 | 0.24 | 0.19 |
| Y14 | 0.15 | 0.18 | 0.24 | 0.25 | 0.31 | 0.15 |
| Y15 | 0.20 | 0.27 | 0.14 | 0.25 | 0.26 | 0.21 |
| Y16 | 0.27 | 0.23 | 0.30 | 0.36 | 0.33 | 0.25 |
| Y17 | 0.30 | 0.21 | 0.33 | 0.28 | 0.43 | 0.26 |
| Y18 | 0.27 | 0.27 | 0.33 | 0.29 | 0.36 | 0.30 |
| Y19 | 0.25 | 0.19 | 0.29 | 0.35 | 0.26 | 0.23 |
| Y20 | 0.18 | 0.13 | 0.22 | 0.18 | 0.16 | 0.11 |
| Y21 | 0.18 | 0.14 | 0.21 | 0.19 | 0.18 | 0.16 |
| Y22 | 0.15 | 0.11 | 0.21 | 0.22 | 0.17 | 0.16 |
| Y23 | 0.25 | 0.21 | 0.26 | 0.25 | 0.21 | 0.14 |
| Y24 | 0.28 | 0.25 | 0.28 | 0.22 | 0.25 | 0.24 |
| Y25 | 0.14 | 0.13 | 0.16 | 0.16 | 0.13 | 0.18 |
| Y26 | 0.20 | 0.20 | 0.21 | 0.24 | 0.44 | 0.21 |
| Y27 | 0.23 | 0.20 | 0.25 | 0.35 | 0.37 | 0.29 |
| Y28 | 0.26 | 0.26 | 0.32 | 0.38 | 0.49 | 0.31 |
| Y29 | 0.27 | 0.30 | 0.28 | 0.34 | 0.36 | 0.30 |
| Y30 | 0.32 | 0.28 | 0.34 | 0.25 | 0.43 | 0.33 |
| Y31 | 0.28 | 0.28 | 0.38 | 0.29 | 0.48 | 0.22 |
| Y32 | 0.37 | 0.27 | 0.32 | 0.33 | 0.38 | 0.28 |
| Y33 | 0.28 | 0.21 | 0.23 | 0.34 | 0.26 | 0.21 |
| Y34 | 0.34 | 0.26 | 0.31 | 0.32 | 0.34 | 0.25 |
| Y35 | 0.25 | 0.16 | 0.18 | 0.29 | 0.27 | 0.28 |
| Y36 | 0.28 | 0.18 | 0.19 | 0.31 | 0.32 | 0.30 |
| Y37 | 0.19 | 0.12 | 0.19 | 0.20 | 0.17 | 0.18 |
| Y38 | 0.32 | 0.20 | 0.27 | 0.28 | 0.34 | 0.26 |
| Y39 | 0.18 | 0.17 | 0.28 | 0.26 | 0.12 | 0.14 |

Covariance Matrix

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y7 | 0.51 | | | | | |
| Y8 | 0.24 | 0.88 | | | | |
| Y9 | 0.28 | 0.30 | 0.60 | | | |
| Y10 | 0.20 | 0.31 | 0.31 | 0.60 | | |
| Y11 | 0.28 | 0.36 | 0.31 | 0.25 | 0.62 | |
| Y12 | 0.29 | 0.35 | 0.31 | 0.18 | 0.30 | 0.75 |
| Y13 | 0.14 | 0.35 | 0.20 | 0.17 | 0.30 | 0.32 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y14 | 0.35 | 0.22 | 0.21 | 0.13 | 0.33 | 0.38 |
| Y15 | 0.27 | 0.37 | 0.22 | 0.14 | 0.24 | 0.34 |
| Y16 | 0.22 | 0.36 | 0.27 | 0.23 | 0.30 | 0.34 |
| Y17 | 0.30 | 0.22 | 0.39 | 0.26 | 0.36 | 0.26 |
| Y18 | 0.22 | 0.34 | 0.28 | 0.25 | 0.26 | 0.29 |
| Y19 | 0.27 | 0.40 | 0.22 | 0.22 | 0.30 | 0.29 |
| Y20 | 0.19 | 0.21 | 0.17 | 0.17 | 0.17 | 0.12 |
| Y21 | 0.21 | 0.24 | 0.19 | 0.14 | 0.23 | 0.16 |
| Y22 | 0.14 | 0.15 | 0.15 | 0.18 | 0.19 | 0.15 |
| Y23 | 0.22 | 0.22 | 0.24 | 0.21 | 0.25 | 0.25 |
| Y24 | 0.21 | 0.24 | 0.28 | 0.27 | 0.25 | 0.13 |
| Y25 | 0.13 | 0.13 | 0.09 | 0.10 | 0.16 | 0.05 |
| Y26 | 0.20 | 0.27 | 0.25 | 0.23 | 0.31 | 0.27 |
| Y27 | 0.15 | 0.30 | 0.29 | 0.33 | 0.25 | 0.18 |
| Y28 | 0.24 | 0.41 | 0.32 | 0.27 | 0.37 | 0.46 |
| Y29 | 0.25 | 0.40 | 0.32 | 0.26 | 0.27 | 0.35 |
| Y30 | 0.23 | 0.41 | 0.37 | 0.28 | 0.37 | 0.21 |
| Y31 | 0.29 | 0.49 | 0.36 | 0.31 | 0.46 | 0.32 |
| Y32 | 0.31 | 0.35 | 0.39 | 0.31 | 0.35 | 0.33 |
| Y33 | 0.27 | 0.30 | 0.25 | 0.25 | 0.24 | 0.22 |
| Y34 | 0.30 | 0.29 | 0.41 | 0.30 | 0.32 | 0.30 |
| Y35 | 0.16 | 0.29 | 0.24 | 0.24 | 0.28 | 0.20 |
| Y36 | 0.20 | 0.37 | 0.25 | 0.29 | 0.24 | 0.27 |
| Y37 | 0.13 | 0.23 | 0.16 | 0.33 | 0.19 | 0.14 |
| Y38 | 0.19 | 0.20 | 0.26 | 0.25 | 0.17 | 0.23 |
| Y39 | 0.25 | 0.18 | 0.18 | 0.23 | 0.21 | 0.17 |

Covariance Matrix

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y13 | 0.62 | | | | | |
| Y14 | 0.30 | 1.07 | | | | |
| Y15 | 0.26 | 0.34 | 0.62 | | | |
| Y16 | 0.26 | 0.31 | 0.22 | 0.56 | | |
| Y17 | 0.14 | 0.44 | 0.22 | 0.27 | 0.78 | |
| Y18 | 0.18 | 0.19 | 0.18 | 0.27 | 0.30 | 0.56 |
| Y19 | 0.24 | 0.23 | 0.22 | 0.33 | 0.27 | 0.22 |
| Y20 | 0.08 | 0.09 | 0.15 | 0.18 | 0.15 | 0.09 |
| Y21 | 0.09 | 0.15 | 0.18 | 0.19 | 0.14 | 0.16 |
| Y22 | 0.11 | 0.26 | 0.13 | 0.25 | 0.23 | 0.15 |
| Y23 | 0.28 | 0.16 | 0.18 | 0.22 | 0.17 | 0.21 |
| Y24 | 0.12 | 0.13 | 0.13 | 0.19 | 0.30 | 0.27 |
| Y25 | 0.08 | 0.13 | 0.15 | 0.10 | 0.18 | 0.14 |
| Y26 | 0.23 | 0.27 | 0.21 | 0.25 | 0.29 | 0.25 |
| Y27 | 0.18 | 0.13 | 0.16 | 0.21 | 0.26 | 0.27 |
| Y28 | 0.32 | 0.37 | 0.27 | 0.41 | 0.39 | 0.36 |
| Y29 | 0.33 | 0.35 | 0.26 | 0.35 | 0.30 | 0.27 |
| Y30 | 0.28 | 0.24 | 0.19 | 0.29 | 0.37 | 0.34 |
| Y31 | 0.30 | 0.28 | 0.27 | 0.30 | 0.33 | 0.31 |
| Y32 | 0.28 | 0.37 | 0.31 | 0.33 | 0.38 | 0.31 |
| Y33 | 0.22 | 0.19 | 0.16 | 0.29 | 0.23 | 0.18 |
| Y34 | 0.25 | 0.28 | 0.26 | 0.27 | 0.38 | 0.27 |
| Y35 | 0.24 | 0.09 | 0.19 | 0.25 | 0.19 | 0.23 |
| Y36 | 0.28 | 0.20 | 0.25 | 0.38 | 0.19 | 0.29 |
| Y37 | 0.17 | 0.18 | 0.13 | 0.22 | 0.16 | 0.17 |
| Y38 | 0.15 | 0.18 | 0.16 | 0.23 | 0.31 | 0.26 |

Y39 0.11 0.20 0.11 0.24 0.19 0.14

Covariance Matrix

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y19 | 0.78 | | | | | |
| Y20 | 0.25 | 0.57 | | | | |
| Y21 | 0.25 | 0.42 | 0.58 | | | |
| Y22 | 0.16 | 0.25 | 0.23 | 0.51 | | |
| Y23 | 0.19 | 0.20 | 0.23 | 0.19 | 0.54 | |
| Y24 | 0.21 | 0.21 | 0.23 | 0.16 | 0.20 | 0.46 |
| Y25 | 0.06 | 0.16 | 0.14 | 0.23 | 0.17 | 0.18 |
| Y26 | 0.23 | 0.12 | 0.18 | 0.15 | 0.22 | 0.18 |
| Y27 | 0.29 | 0.14 | 0.16 | 0.11 | 0.09 | 0.16 |
| Y28 | 0.44 | 0.12 | 0.18 | 0.18 | 0.25 | 0.17 |
| Y29 | 0.35 | 0.17 | 0.18 | 0.19 | 0.21 | 0.24 |
| Y30 | 0.31 | 0.16 | 0.19 | 0.15 | 0.18 | 0.28 |
| Y31 | 0.27 | 0.13 | 0.16 | 0.16 | 0.23 | 0.25 |
| Y32 | 0.33 | 0.22 | 0.21 | 0.21 | 0.22 | 0.29 |
| Y33 | 0.38 | 0.20 | 0.20 | 0.15 | 0.19 | 0.23 |
| Y34 | 0.33 | 0.20 | 0.16 | 0.15 | 0.30 | 0.33 |
| Y35 | 0.26 | 0.16 | 0.19 | 0.19 | 0.20 | 0.19 |
| Y36 | 0.33 | 0.21 | 0.22 | 0.22 | 0.22 | 0.20 |
| Y37 | 0.27 | 0.12 | 0.12 | 0.15 | 0.10 | 0.12 |
| Y38 | 0.28 | 0.14 | 0.14 | 0.17 | 0.13 | 0.20 |
| Y39 | 0.26 | 0.22 | 0.20 | 0.24 | 0.13 | 0.18 |

Covariance Matrix

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y25 | 0.58 | | | | | |
| Y26 | 0.13 | 0.60 | | | | |
| Y27 | 0.07 | 0.39 | 0.83 | | | |
| Y28 | 0.04 | 0.41 | 0.45 | 0.89 | | |
| Y29 | 0.11 | 0.28 | 0.36 | 0.43 | 0.75 | |
| Y30 | 0.14 | 0.36 | 0.40 | 0.42 | 0.34 | 0.71 |
| Y31 | 0.11 | 0.32 | 0.30 | 0.41 | 0.35 | 0.46 |
| Y32 | 0.14 | 0.27 | 0.27 | 0.37 | 0.39 | 0.42 |
| Y33 | 0.08 | 0.19 | 0.28 | 0.28 | 0.37 | 0.29 |
| Y34 | 0.18 | 0.24 | 0.21 | 0.30 | 0.32 | 0.33 |
| Y35 | 0.13 | 0.25 | 0.20 | 0.27 | 0.23 | 0.28 |
| Y36 | 0.13 | 0.28 | 0.28 | 0.41 | 0.38 | 0.32 |
| Y37 | 0.11 | 0.16 | 0.29 | 0.29 | 0.26 | 0.23 |
| Y38 | 0.15 | 0.22 | 0.37 | 0.37 | 0.31 | 0.30 |
| Y39 | 0.13 | 0.08 | 0.17 | 0.18 | 0.19 | 0.17 |

Covariance Matrix

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|------|------|------|------|------|-----|
| Y31 | 0.78 | | | | | |
| Y32 | 0.37 | 0.71 | | | | |
| Y33 | 0.29 | 0.32 | 0.59 | | | |
| Y34 | 0.31 | 0.38 | 0.30 | 0.65 | | |
| Y35 | 0.29 | 0.28 | 0.30 | 0.21 | 0.63 | |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y36 | 0.28 | 0.31 | 0.32 | 0.27 | 0.37 | 0.65 |
| Y37 | 0.19 | 0.21 | 0.20 | 0.11 | 0.17 | 0.25 |
| Y38 | 0.21 | 0.31 | 0.27 | 0.27 | 0.13 | 0.25 |
| Y39 | 0.14 | 0.20 | 0.24 | 0.20 | 0.14 | 0.18 |

Covariance Matrix

| | | | |
|-----|------|------|------|
| | Y37 | Y38 | Y39 |
| Y37 | 0.48 | | |
| Y38 | 0.22 | 0.64 | |
| Y39 | 0.23 | 0.21 | 0.53 |

!CFA PATH MODEL

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-----|------|-----|------|------|------|------|
| Y1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y7 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y9 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y10 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y12 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y13 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y14 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y15 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y16 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y17 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y18 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y19 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y21 | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Y22 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| Y23 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| Y24 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Y25 | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 |
| Y26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y27 | 0 | 0 | 0 | 23 | 0 | 0 |
| Y28 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| Y29 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 |
| Y30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 | 0 |
| Y33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 |
| Y35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|-----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| Y1 | 0 | 0 |
| Y2 | 0 | 0 |
| Y3 | 0 | 0 |
| Y4 | 0 | 0 |
| Y5 | 0 | 0 |
| Y6 | 0 | 0 |
| Y7 | 0 | 0 |
| Y8 | 0 | 0 |
| Y9 | 0 | 0 |
| Y10 | 0 | 0 |
| Y11 | 0 | 0 |
| Y12 | 0 | 0 |
| Y13 | 0 | 0 |
| Y14 | 0 | 0 |
| Y15 | 0 | 0 |
| Y16 | 0 | 0 |
| Y17 | 0 | 0 |
| Y18 | 0 | 0 |
| Y19 | 0 | 0 |
| Y20 | 0 | 0 |
| Y21 | 0 | 0 |
| Y22 | 0 | 0 |
| Y23 | 0 | 0 |
| Y24 | 0 | 0 |
| Y25 | 0 | 0 |
| Y26 | 0 | 0 |
| Y27 | 0 | 0 |
| Y28 | 0 | 0 |
| Y29 | 0 | 0 |
| Y30 | 0 | 0 |
| Y31 | 0 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 |
| Y33 | 0 | 0 |
| Y34 | 0 | 0 |
| Y35 | 0 | 0 |
| Y36 | 29 | 0 |
| Y37 | 0 | 0 |
| Y38 | 0 | 30 |
| Y39 | 0 | 31 |

GAMMA

| | Happy |
|------|-------|
| | ----- |
| PRID | 32 |
| REG | 33 |
| QUAL | 34 |
| COMP | 35 |
| CARE | 36 |

ATTI 37
 FEEL 38
 PER 39

PSI

| PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|------|-----|------|------|------|------|
| 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |

PSI

| FEEL | PER |
|------|-----|
| 46 | 47 |

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y1 | 48 | | | | | |
| Y2 | 0 | 49 | | | | |
| Y3 | 0 | 50 | 51 | | | |
| Y4 | 0 | 0 | 0 | 52 | | |
| Y5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 53 | |
| Y6 | 54 | 0 | 55 | 0 | 56 | 57 |
| Y7 | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 |
| Y8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 60 | 0 |
| Y9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y10 | 0 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y11 | 0 | 66 | 0 | 67 | 0 | 0 |
| Y12 | 0 | 0 | 69 | 0 | 0 | 70 |
| Y13 | 0 | 0 | 73 | 0 | 74 | 0 |
| Y14 | 79 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y15 | 0 | 84 | 85 | 0 | 0 | 86 |
| Y16 | 0 | 0 | 0 | 92 | 0 | 0 |
| Y17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 |
| Y18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| Y19 | 0 | 107 | 0 | 0 | 108 | 0 |
| Y20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 113 |
| Y21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y22 | 0 | 0 | 0 | 120 | 0 | 0 |
| Y23 | 126 | 0 | 0 | 127 | 0 | 0 |
| Y24 | 131 | 132 | 0 | 0 | 0 | 133 |
| Y25 | 0 | 0 | 0 | 144 | 0 | 145 |
| Y26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 151 | 0 |
| Y27 | 0 | 0 | 0 | 158 | 159 | 160 |
| Y28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 169 | 0 |
| Y29 | 177 | 0 | 0 | 0 | 0 | 178 |
| Y30 | 0 | 0 | 0 | 182 | 0 | 183 |
| Y31 | 0 | 0 | 191 | 0 | 192 | 193 |
| Y32 | 197 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y33 | 0 | 0 | 0 | 199 | 0 | 0 |
| Y34 | 208 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y35 | 0 | 0 | 217 | 0 | 0 | 218 |
| Y36 | 0 | 224 | 225 | 226 | 227 | 228 |
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Y38 | 244 | 0 | 0 | 0 | 245 | 0 |
| Y39 | 0 | 252 | 253 | 254 | 255 | 0 |

THETA-EPS

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y7 | 59 | | | | | |
| Y8 | 0 | 61 | | | | |
| Y9 | 0 | 62 | 63 | | | |
| Y10 | 0 | 0 | 0 | 65 | | |
| Y11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 68 | |
| Y12 | 0 | 0 | 0 | 71 | 0 | 72 |
| Y13 | 75 | 0 | 76 | 77 | 0 | 0 |
| Y14 | 80 | 0 | 0 | 81 | 0 | 0 |
| Y15 | 87 | 88 | 0 | 0 | 0 | 89 |
| Y16 | 0 | 0 | 0 | 93 | 0 | 0 |
| Y17 | 0 | 97 | 98 | 0 | 99 | 0 |
| Y18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y19 | 0 | 109 | 110 | 111 | 0 | 0 |
| Y20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 116 | 0 |
| Y22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y23 | 0 | 0 | 0 | 128 | 0 | 0 |
| Y24 | 0 | 0 | 134 | 135 | 0 | 136 |
| Y25 | 0 | 0 | 146 | 0 | 0 | 147 |
| Y26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 152 | 0 |
| Y27 | 0 | 0 | 0 | 161 | 0 | 162 |
| Y28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 170 |
| Y29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y30 | 0 | 0 | 0 | 184 | 0 | 185 |
| Y31 | 0 | 194 | 0 | 0 | 195 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y33 | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 201 |
| Y34 | 0 | 0 | 209 | 0 | 0 | 0 |
| Y35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 219 |
| Y36 | 0 | 0 | 229 | 0 | 230 | 231 |
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 237 | 0 | 238 |
| Y38 | 0 | 246 | 0 | 0 | 247 | 0 |
| Y39 | 256 | 0 | 0 | 257 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y13 | 78 | | | | | |
| Y14 | 82 | 83 | | | | |
| Y15 | 0 | 90 | 91 | | | |
| Y16 | 0 | 94 | 0 | 95 | | |
| Y17 | 100 | 101 | 0 | 0 | 102 | |
| Y18 | 104 | 0 | 0 | 0 | 105 | 106 |
| Y19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 114 |
| Y21 | 117 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y22 | 0 | 121 | 0 | 122 | 123 | 0 |
| Y23 | 129 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y24 | 137 | 0 | 0 | 0 | 138 | 139 |

| | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 153 | 0 |
| Y27 | 0 | 163 | 0 | 164 | 0 | 0 |
| Y28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 171 | 0 |
| Y29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y30 | 0 | 0 | 186 | 187 | 0 | 0 |
| Y31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y33 | 0 | 0 | 202 | 0 | 0 | 203 |
| Y34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 210 | 0 |
| Y35 | 0 | 220 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y36 | 0 | 0 | 0 | 232 | 233 | 0 |
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y39 | 0 | 258 | 0 | 259 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y19 | 112 | | | | | |
| Y20 | 0 | 115 | | | | |
| Y21 | 0 | 118 | 119 | | | |
| Y22 | 0 | 124 | 0 | 125 | | |
| Y23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | |
| Y24 | 0 | 140 | 0 | 141 | 142 | 143 |
| Y25 | 148 | 0 | 0 | 149 | 0 | 0 |
| Y26 | 0 | 0 | 154 | 0 | 155 | 0 |
| Y27 | 0 | 0 | 0 | 165 | 0 | 166 |
| Y28 | 172 | 0 | 0 | 0 | 173 | 174 |
| Y29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y33 | 204 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y34 | 211 | 0 | 212 | 0 | 213 | 214 |
| Y35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y39 | 0 | 260 | 0 | 261 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y25 | 150 | | | | | |
| Y26 | 156 | 157 | | | | |
| Y27 | 0 | 167 | 168 | | | |
| Y28 | 175 | 0 | 0 | 176 | | |
| Y29 | 0 | 179 | 0 | 180 | 181 | |
| Y30 | 0 | 188 | 189 | 0 | 0 | 190 |
| Y31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y33 | 0 | 0 | 205 | 0 | 206 | 0 |
| Y34 | 0 | 0 | 215 | 0 | 0 | 0 |
| Y35 | 0 | 221 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|---|
| Y36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Y37 | 0 | 0 | 239 | 240 | 241 | 0 |
| Y38 | 0 | 0 | 248 | 249 | 0 | 0 |
| Y39 | 0 | 262 | 0 | 0 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y31 | 196 | | | | | |
| Y32 | 0 | 198 | | | | |
| Y33 | 0 | 0 | 207 | | | |
| Y34 | 0 | 0 | 0 | 216 | | |
| Y35 | 0 | 0 | 222 | 0 | 223 | |
| Y36 | 234 | 235 | 0 | 0 | 0 | 236 |
| Y37 | 0 | 0 | 0 | 242 | 0 | 0 |
| Y38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 250 | 0 |
| Y39 | 0 | 0 | 263 | 0 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|-----|-----|-----|
| Y37 | 243 | | |
| Y38 | 0 | 251 | |
| Y39 | 264 | 0 | 265 |

!CFA PATH MODEL

Number of Iterations = 63

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|----|-------------------------|-----|------|------|------|------|
| Y1 | 0.52 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y2 | 0.47 (0.05) 9.43 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y3 | 0.58 (0.06) 10.45 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y4 | 0.61 (0.05) 11.71 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y5 | 0.64 (0.06) 11.20 | -- | -- | -- | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----|----------------------------|----|----|----|----|----|
| Y6 | 0.46 (0.04) 10.59 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y7 | 0.46 (0.05) 9.69 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y8 | 0.65 (0.06) 10.59 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y9 | 0.57 (0.05) 11.36 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y10 | 0.51 (0.05) 9.92 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y11 | -- 0.55 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y12 | -- 0.56 (0.06) 9.54 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y13 | -- 0.48 (0.05) 9.26 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y14 | -- 0.45 (0.07) 6.63 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y15 | -- 0.42 (0.05) 8.01 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y16 | -- 0.54 (0.05) 10.60 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y17 | -- 0.52 (0.05) 9.61 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y18 | -- 0.51 (0.05) 10.10 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y19 | -- 0.54 (0.06) 9.04 | -- | -- | -- | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Y20 | -- | -- | 0.43 | -- | -- | -- |
| Y21 | -- | -- | 0.45 (0.04) 10.15 | -- | -- | -- |
| Y22 | -- | -- | 0.43 (0.06) 7.46 | -- | -- | -- |
| Y23 | -- | -- | 0.52 (0.07) 7.36 | -- | -- | -- |
| Y24 | -- | -- | 0.53 (0.07) 7.41 | -- | -- | -- |
| Y25 | -- | -- | 0.32 (0.06) 5.61 | -- | -- | -- |
| Y26 | -- | -- | -- | 0.53 | -- | -- |
| Y27 | -- | -- | -- | 0.57 (0.06) 10.05 | -- | -- |
| Y28 | -- | -- | -- | 0.77 (0.08) 9.88 | -- | -- |
| Y29 | -- | -- | -- | 0.69 (0.08) 9.08 | -- | -- |
| Y30 | -- | -- | -- | -- | 0.64 | -- |
| Y31 | -- | -- | -- | -- | 0.62 (0.06) 11.11 | -- |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | 0.63 (0.05) 11.84 | -- |
| Y33 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.52 |
| Y34 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.57 (0.06) 9.67 |
| Y35 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|
| Y36 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y37 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y38 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y39 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|-----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| Y1 | -- | -- |
| Y2 | -- | -- |
| Y3 | -- | -- |
| Y4 | -- | -- |
| Y5 | -- | -- |
| Y6 | -- | -- |
| Y7 | -- | -- |
| Y8 | -- | -- |
| Y9 | -- | -- |
| Y10 | -- | -- |
| Y11 | -- | -- |
| Y12 | -- | -- |
| Y13 | -- | -- |
| Y14 | -- | -- |
| Y15 | -- | -- |
| Y16 | -- | -- |
| Y17 | -- | -- |
| Y18 | -- | -- |
| Y19 | -- | -- |

| | | |
|-----|------------------------|------------------------|
| Y20 | -- | -- |
| Y21 | -- | -- |
| Y22 | -- | -- |
| Y23 | -- | -- |
| Y24 | -- | -- |
| Y25 | -- | -- |
| Y26 | -- | -- |
| Y27 | -- | -- |
| Y28 | -- | -- |
| Y29 | -- | -- |
| Y30 | -- | -- |
| Y31 | -- | -- |
| Y32 | -- | -- |
| Y33 | -- | -- |
| Y34 | -- | -- |
| Y35 | 0.53 | -- |
| Y36 | 0.67 (0.07) 9.85 | -- |
| Y37 | -- | 0.41 |
| Y38 | -- | 0.53 (0.07) 7.35 |
| Y39 | -- | 0.39 (0.05) 7.43 |

GAMMA

| | |
|------|----------------|
| | Happy |
| | ----- |
| PRID | 0.96 (0.08) |

12.28

REG 1.02
(0.08)
12.18

QUAL 0.75
(0.10)
7.46

COMP 0.84
(0.09)
9.50

CARE 0.96
(0.07)
12.92

ATTI 0.93
(0.09)
10.60

FEEL 0.87
(0.09)
9.46

PER 0.87
(0.10)
8.34

Covariance Matrix of ETA and KSI

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| PRID | 1.00 | | | | | |
| REG | 0.98 | 1.00 | | | | |
| QUAL | 0.72 | 0.76 | 1.00 | | | |
| COMP | 0.81 | 0.86 | 0.63 | 1.00 | | |
| CARE | 0.92 | 0.98 | 0.72 | 0.81 | 1.00 | |
| ATTI | 0.90 | 0.96 | 0.70 | 0.79 | 0.90 | 1.00 |
| FEEL | 0.83 | 0.89 | 0.65 | 0.73 | 0.83 | 0.81 |
| PER | 0.83 | 0.89 | 0.65 | 0.73 | 0.83 | 0.81 |
| Happy | 0.96 | 1.02 | 0.75 | 0.84 | 0.96 | 0.93 |

Covariance Matrix of ETA and KSI

| | FEEL | PER | Happy |
|-------|------|------|-------|
| FEEL | 1.00 | | |
| PER | 0.75 | 1.00 | |
| Happy | 0.87 | 0.87 | 1.00 |

PHI

Happy

1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

| PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 0.08 (0.02) 3.85 | -0.05 (0.02) -2.20 | 0.44 (0.10) 4.28 | 0.29 (0.06) 4.97 | 0.08 (0.04) 2.13 | 0.13 (0.06) 2.13 |

PSI
Note: This matrix is diagonal.

| FEEL | PER |
|------------------------|------------------------|
| 0.25 (0.07) 3.78 | 0.25 (0.08) 3.05 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.92 | 1.05 | 0.56 | 0.71 | 0.92 | 0.87 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| FEEL | PER |
|------|------|
| 0.75 | 0.75 |

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----|----|
| Y1 | 0.24 (0.02) 10.71 | | | | | |
| Y2 | -- | 0.35 (0.03) 10.41 | | | | |
| Y3 | -- | 0.05 (0.02) 2.22 | 0.37 (0.04) 10.33 | | | |
| Y4 | -- | -- | -- | 0.27 (0.03) 10.20 | | |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y5 | -- | -- | -- | -- | 0.36 | |
| | | | | | (0.03) | |
| | | | | | 10.56 | |
| Y6 | 0.03 | -- | -0.07 | -- | -0.08 | 0.29 |
| | (0.01) | | (0.02) | | (0.02) | (0.03) |
| | 2.04 | | -3.73 | | -4.88 | 10.98 |
| Y7 | -- | -- | 0.07 | -- | -- | -- |
| | | | (0.02) | | | |
| | | | 3.39 | | | |
| Y8 | -- | -- | -- | -- | 0.05 | -- |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 2.08 | |
| Y9 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y10 | -- | -0.05 | -- | -- | -- | -- |
| | | (0.02) | | | | |
| | | -3.06 | | | | |
| Y11 | -- | -0.07 | -- | -0.04 | -- | -- |
| | | (0.02) | | (0.02) | | |
| | | -4.07 | | -2.71 | | |
| Y12 | -- | -- | -0.07 | -- | -- | -0.08 |
| | | | (0.02) | | | (0.02) |
| | | | -2.84 | | | -3.66 |
| Y13 | -- | -- | -0.10 | -- | -0.06 | -- |
| | | | (0.02) | | (0.02) | |
| | | | -4.48 | | -3.19 | |
| Y14 | -0.08 | -- | -- | -- | -- | -- |
| | (0.02) | | | | | |
| | -3.39 | | | | | |
| Y15 | -- | 0.07 | -0.07 | -- | -- | 0.05 |
| | | (0.02) | (0.02) | | | (0.02) |
| | | 3.17 | -2.75 | | | 2.93 |
| Y16 | -- | -- | -- | 0.04 | -- | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 2.37 | | |
| Y17 | -- | -- | -- | -- | 0.11 | -- |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 4.43 | |
| Y18 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.07 |
| | | | | | | (0.02) |
| | | | | | | 4.07 |

| | | | | | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Y19 | -- | -0.07 (0.02) -3.08 | -- | -- | -0.07 (0.02) -3.05 | -- |
| Y20 | -- | -- | -- | -- | -0.03 (0.01) -2.21 | -- |
| Y21 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y22 | -- | -- | -- | 0.05 (0.02) 2.64 | -- | -- |
| Y23 | 0.05 (0.02) 3.43 | -- | -- | 0.03 (0.02) 2.04 | -- | -- |
| Y24 | 0.05 (0.01) 3.55 | 0.06 (0.02) 3.45 | -- | -- | -- | 0.07 (0.01) 4.73 |
| Y25 | -- | -- | -- | 0.06 (0.02) 2.73 | -- | 0.07 (0.02) 3.50 |
| Y26 | -- | -- | -- | -- | 0.16 (0.02) 6.96 | -- |
| Y27 | -- | -- | -- | 0.08 (0.02) 3.57 | 0.08 (0.02) 3.21 | 0.07 (0.02) 3.73 |
| Y28 | -- | -- | -- | -- | 0.11 (0.02) 4.63 | -- |
| Y29 | -0.04 (0.02) -2.19 | -- | -- | -- | -- | 0.05 (0.02) 2.74 |
| Y30 | -- | -- | -- | -0.10 (0.02) -5.19 | -- | 0.06 (0.02) 3.43 |
| Y31 | -- | -- | 0.06 (0.02) 2.62 | -- | 0.08 (0.02) 3.76 | -0.05 (0.02) -2.91 |
| Y32 | 0.06 (0.02) 3.32 | -- | -- | -- | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y33 | -- | -- | -- | 0.06 | -- | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 3.37 | | |
| Y34 | 0.06 | -- | -- | -- | -- | -- |
| | (0.01) | | | | | |
| | 3.86 | | | | | |
| Y35 | -- | -- | -0.05 | -- | -- | 0.08 |
| | | | (0.02) | | (0.02) | |
| | | | -2.14 | | 4.35 | |
| Y36 | -- | -0.07 | -0.11 | -0.04 | -0.06 | 0.07 |
| | | (0.02) | (0.02) | (0.02) | (0.02) | (0.02) |
| | | -3.83 | -5.08 | -2.50 | -3.22 | 3.79 |
| Y37 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y38 | 0.08 | -- | -- | -- | 0.06 | -- |
| | (0.02) | | | | (0.02) | |
| | 4.39 | | | | 2.81 | |
| Y39 | -- | 0.05 | 0.07 | 0.06 | -0.05 | -- |
| | | (0.02) | (0.02) | (0.02) | (0.02) | |
| | | 2.40 | 3.20 | 3.03 | -2.61 | |

THETA-EPS

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Y7 | 0.32 | | | | | |
| | (0.03) | | | | | |
| | 10.87 | | | | | |
| Y8 | -- | 0.47 | | | | |
| | | (0.04) | | | | |
| | | 10.57 | | | | |
| Y9 | -- | -0.06 | 0.27 | | | |
| | | (0.02) | (0.03) | | | |
| | | -2.86 | 10.16 | | | |
| Y10 | -- | -- | -- | 0.36 | | |
| | | | | (0.03) | | |
| | | | | 10.76 | | |
| Y11 | -- | -- | -- | -- | 0.31 | |
| | | | | | (0.03) | |
| | | | | | 10.67 | |
| Y12 | -- | -- | -- | -0.08 | -- | 0.45 |
| | | | | (0.02) | (0.04) | |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | -3.22 | | 10.49 | |
| Y13 | -0.09 | -- | -0.06 | -0.06 | -- | -- |
| | (0.02) | | (0.02) | (0.02) | | |
| | -4.42 | | -3.40 | -2.86 | | |
| Y14 | 0.16 | -- | -- | -0.08 | -- | -- |
| | (0.03) | | | (0.02) | | |
| | 5.11 | | | -3.16 | | |
| Y15 | 0.10 | 0.12 | -- | -- | -- | 0.07 |
| | (0.02) | (0.02) | | | | (0.02) |
| | 4.56 | 4.80 | | | | 3.00 |
| Y16 | -- | -- | -- | -0.05 | -- | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | -3.32 | | |
| Y17 | -- | -0.09 | 0.11 | -- | 0.07 | -- |
| | | (0.03) | (0.02) | | (0.02) | |
| | | -3.63 | 5.02 | | 3.42 | |
| Y18 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y19 | -- | 0.10 | -0.07 | -0.07 | -- | -- |
| | | (0.03) | (0.02) | (0.02) | | |
| | | 3.62 | -3.22 | -3.51 | | |
| Y20 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y21 | -- | -- | -- | -- | 0.04 | -- |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 2.44 | |
| Y22 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y23 | -- | -- | -- | 0.04 | -- | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 2.30 | | |
| Y24 | -- | -- | 0.05 | 0.07 | -- | -0.08 |
| | | | (0.02) | (0.02) | | (0.02) |
| | | | 2.96 | 4.65 | | -4.01 |
| Y25 | -- | -- | -0.06 | -- | -- | -0.09 |
| | | | (0.02) | | | (0.03) |
| | | | -2.83 | | | -3.45 |
| Y26 | -- | -- | -- | -- | 0.05 | -- |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 2.84 | |
| Y27 | -- | -- | -- | 0.10 | -- | -0.08 |
| | | | | (0.02) | | (0.03) |

| | | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | | | 4.04 | | -3.13 | |
| Y28 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.10 | |
| | | | | | | (0.03) | |
| | | | | | | 3.77 | |
| Y29 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | |
| Y30 | -- | -- | -- | -0.05 | -- | -0.14 | |
| | | | | (0.02) | | (0.02) | |
| | | | | -2.80 | | -6.02 | |
| Y31 | -- | 0.10 | -- | -- | 0.11 | -- | |
| | | (0.03) | | | (0.02) | | |
| | | 3.86 | | | 4.78 | | |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | |
| Y33 | 0.06 | -- | -- | -- | -- | -0.05 | |
| | (0.02) | | | | | (0.02) | |
| | 3.56 | | | | | -2.24 | |
| Y34 | -- | -- | 0.09 | -- | -- | -- | |
| | | | (0.02) | | | | |
| | | | 4.78 | | | | |
| Y35 | -- | -- | -- | -- | -- | -0.06 | |
| | | | | | | (0.03) | |
| | | | | | | -2.35 | |
| Y36 | -- | -- | -0.05 | -- | -0.10 | -0.11 | |
| | | | (0.02) | | (0.02) | (0.02) | |
| | | | -3.25 | | -5.35 | -4.74 | |
| Y37 | -- | -- | -- | 0.19 | -- | -0.05 | |
| | | | | (0.02) | | (0.02) | |
| | | | | 7.83 | | -2.27 | |
| Y38 | -- | -0.06 | -- | -- | -0.09 | -- | |
| | | (0.02) | | | (0.02) | | |
| | | -2.42 | | | -4.45 | | |
| Y39 | 0.12 | -- | -- | 0.07 | -- | -- | |
| | (0.02) | | | (0.02) | | | |
| | 5.78 | | | 3.16 | | | |

THETA-EPS

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y13 | 0.39 | | | | | |
| | (0.04) | | | | | |
| | 10.91 | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y14 | 0.09 | 0.85 | | | | |
| | (0.03) | (0.08) | | | | |
| | 2.73 | 11.18 | | | | |
| Y15 | -- | 0.12 | 0.44 | | | |
| | | (0.03) | (0.04) | | | |
| | | 3.78 | 10.95 | | | |
| Y16 | -- | 0.09 | -- | 0.27 | | |
| | | (0.03) | | (0.03) | | |
| | | 3.46 | | 10.34 | | |
| Y17 | -0.08 | 0.15 | -- | -- | 0.50 | |
| | (0.02) | (0.03) | | | (0.05) | |
| | -3.27 | 4.62 | | | 11.18 | |
| Y18 | -0.06 | -- | -- | -- | 0.05 | 0.30 |
| | (0.02) | | | | (0.02) | (0.03) |
| | -3.05 | | | | 2.42 | 10.67 |
| Y19 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y20 | -- | -- | -- | -- | -- | -0.07 |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | -3.84 | |
| Y21 | -0.04 | -- | -- | -- | -- | -- |
| | (0.02) | | | | | |
| | -2.16 | | | | | |
| Y22 | -- | 0.15 | -- | 0.07 | 0.08 | -- |
| | | (0.03) | | (0.02) | (0.02) | |
| | | 4.54 | | 3.86 | 3.74 | |
| Y23 | 0.13 | -- | -- | -- | -- | -- |
| | (0.02) | | | | | |
| | 5.40 | | | | | |
| Y24 | -0.05 | -- | -- | -- | 0.07 | 0.07 |
| | (0.02) | | | | (0.02) | (0.02) |
| | -2.80 | | | | 3.84 | 4.22 |
| Y25 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y26 | -- | -- | -- | -- | 0.06 | -- |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 2.69 | |
| Y27 | -- | -0.08 | -- | -0.07 | -- | -- |
| | | (0.03) | | (0.02) | | |
| | | -2.64 | | -3.36 | | |
| Y28 | -- | -- | -- | -- | 0.08 | -- |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 3.36 | | |
| Y29 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y30 | -- | -- | -0.06 | -0.04 | -- | -- |
| | | (0.02) | (0.02) | | | |
| | | -3.26 | -2.15 | | | |
| Y31 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y33 | -- | -- | -0.05 | -- | -- | -0.05 |
| | | (0.02) | | | (0.02) | |
| | | -2.33 | | | -3.13 | |
| Y34 | -- | -- | -- | -- | 0.06 | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 2.80 | | |
| Y35 | -- | -0.08 | -- | -- | -- | -- |
| | (0.03) | | | | | |
| | -2.68 | | | | | |
| Y36 | -- | -- | -- | 0.05 | -0.12 | -- |
| | | (0.02) | (0.02) | | | |
| | | 2.68 | -5.48 | | | |
| Y37 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y38 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y39 | -- | 0.10 | -- | 0.06 | -- | -- |
| | (0.03) | | (0.02) | | | |
| | 3.24 | | 3.49 | | | |

THETA-EPS

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|--------|--------|------|-----|-----|-----|
| Y19 | 0.50 | | | | | |
| | (0.05) | | | | | |
| | 10.97 | | | | | |
| Y20 | -- | 0.37 | | | | |
| | | (0.04) | | | | |
| | | 9.71 | | | | |
| Y21 | -- | 0.21 | 0.38 | | | |
| | (0.03) | (0.04) | | | | |
| | 7.07 | 10.32 | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y22 | -- | 0.05 | -- | 0.33 | | |
| | | (0.02) | | (0.04) | | |
| | | 2.68 | | 9.18 | | |
| Y23 | -- | -- | -- | -- | 0.29 | |
| | | | | | (0.04) | |
| | | | | | 7.90 | |
| Y24 | -- | -0.04 | -- | -0.07 | -0.08 | 0.17 |
| | | (0.02) | | (0.02) | (0.02) | (0.03) |
| | | -2.30 | | -3.50 | -3.47 | 5.72 |
| Y25 | -0.08 | -- | -- | 0.06 | -- | -- |
| | (0.03) | | | (0.02) | | |
| | -3.03 | | | 2.35 | | |
| Y26 | -- | -- | 0.05 | -- | 0.07 | -- |
| | | | (0.02) | | (0.02) | |
| | | | 3.14 | | 4.06 | |
| Y27 | -- | -- | -- | -0.05 | -- | -0.05 |
| | | | | (0.02) | | (0.02) |
| | | | | -2.39 | | -2.56 |
| Y28 | 0.08 | -- | -- | -- | 0.07 | -0.05 |
| | (0.03) | | | | (0.02) | (0.02) |
| | 3.18 | | | | 3.30 | -2.98 |
| Y29 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y30 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y31 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y33 | 0.07 | -- | -- | -- | -- | -- |
| | (0.02) | | | | | |
| | 3.14 | | | | | |
| Y34 | 0.08 | -- | -0.04 | -- | 0.07 | 0.07 |
| | (0.02) | | (0.02) | | (0.02) | (0.02) |
| | 3.60 | | -2.62 | | 3.66 | 4.35 |
| Y35 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y36 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y37 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y38 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y39 | -- | 0.05 | -- | 0.12 | -- | -- |
| | | (0.02) | | (0.02) | | |

3.07 5.28

THETA-EPS

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|
| Y25 | 0.46 (0.04) 10.56 | | | | | |
| Y26 | 0.04 (0.02) 2.08 | 0.33 (0.04) 9.30 | | | | |
| Y27 | -- | 0.11 (0.03) 4.02 | 0.50 (0.05) 10.41 | | | |
| Y28 | -0.11 (0.03) -4.16 | -- | -- | 0.31 (0.05) 6.61 | | |
| Y29 | -- | -0.06 (0.02) -2.57 | -- | -0.11 (0.03) -3.43 | 0.28 (0.04) 6.42 | |
| Y30 | -- | 0.07 (0.02) 3.81 | 0.10 (0.03) 3.86 | -- | -- | 0.29 (0.03) 9.19 |
| Y31 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y33 | -- | -- | 0.07 (0.02) 3.20 | -- | 0.08 (0.02) 3.74 | -- |
| Y34 | -- | -- | -0.05 (0.02) -2.52 | -- | -- | -- |
| Y35 | -- | 0.04 (0.02) 2.10 | -- | -- | -- | -- |
| Y36 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y37 | -- | -- | 0.11 (0.02) 4.77 | 0.08 (0.02) 4.24 | 0.05 (0.02) 2.62 | -- |
| Y38 | -- | -- | 0.11 | 0.09 | -- | -- |

(0.02) (0.02)
4.46 3.66

Y39 -- -0.09 -- -- -- --
(0.02)
-4.38

THETA-EPS

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y31 | 0.38 (0.04) 10.01 | | | | | |
| Y32 | -- 0.31 (0.03) 9.54 | | | | | |
| Y33 | -- -- 0.31 (0.03) 9.27 | | | | | |
| Y34 | -- -- -- 0.31 (0.03) 9.04 | | | | | |
| Y35 | -- -- 0.08 -- 0.34 (0.02) (0.04) 3.86 9.63 | | | | | |
| Y36 | -0.08 -0.06 -- -- -- 0.21 (0.02) (0.02) (0.04) -3.58 -3.12 5.70 | | | | | |
| Y37 | -- -- -- -0.09 -- -- (0.02) -5.28 | | | | | |
| Y38 | -- -- -- -- -0.10 -- (0.02) -4.27 | | | | | |
| Y39 | -- -- 0.06 -- -- -- (0.02) 2.88 | | | | | |

THETA-EPS

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|----------------|-----|-----|
| Y37 | 0.32 (0.03) | | |

9.71

Y38 -- 0.36
(0.04)
8.75

Y39 0.07 -- 0.38
(0.02) (0.04)
3.29 10.25

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.53 | 0.39 | 0.47 | 0.57 | 0.53 | 0.42 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.40 | 0.48 | 0.54 | 0.42 | 0.49 | 0.42 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.37 | 0.19 | 0.29 | 0.52 | 0.35 | 0.46 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.37 | 0.34 | 0.35 | 0.36 | 0.49 | 0.62 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.18 | 0.46 | 0.39 | 0.66 | 0.63 | 0.59 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|------|------|------|------|------|------|
| 0.50 | 0.57 | 0.46 | 0.52 | 0.45 | 0.69 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y37 | Y38 | Y39 |
|------|------|------|
| 0.35 | 0.44 | 0.29 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 515
 Minimum Fit Function Chi-Square = 542.39 (P = 0.20)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 509.62 (P = 0.56)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 51.16)

Minimum Fit Function Value = 2.41
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.23)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.021)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.64
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.64 ; 4.87)
 ECVI for Saturated Model = 6.93
 ECVI for Independence Model = 117.86

Chi-Square for Independence Model with 741 Degrees of Freedom = 26440.14

Independence AIC = 26518.14
 Model AIC = 1039.62
 Saturated AIC = 1560.00
 Independence CAIC = 26690.54
 Model CAIC = 2211.06
 Saturated CAIC = 5008.02

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.68
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 246.83

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.028
 Standardized RMR = 0.043
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.84
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

!CFA PATH MODEL

Fitted Covariance Matrix

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.51 | | | | | |
| Y2 | 0.24 | 0.57 | | | | |
| Y3 | 0.30 | 0.32 | 0.70 | | | |
| Y4 | 0.31 | 0.29 | 0.35 | 0.64 | | |
| Y5 | 0.33 | 0.30 | 0.37 | 0.39 | 0.78 | |
| Y6 | 0.26 | 0.22 | 0.20 | 0.28 | 0.22 | 0.50 |
| Y7 | 0.24 | 0.22 | 0.33 | 0.28 | 0.29 | 0.21 |
| Y8 | 0.34 | 0.31 | 0.38 | 0.39 | 0.47 | 0.30 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y9 | 0.29 | 0.27 | 0.33 | 0.34 | 0.36 | 0.26 |
| Y10 | 0.26 | 0.19 | 0.29 | 0.31 | 0.33 | 0.23 |
| Y11 | 0.28 | 0.18 | 0.31 | 0.28 | 0.35 | 0.25 |
| Y12 | 0.29 | 0.26 | 0.25 | 0.34 | 0.36 | 0.18 |
| Y13 | 0.25 | 0.22 | 0.17 | 0.29 | 0.25 | 0.22 |
| Y14 | 0.15 | 0.21 | 0.26 | 0.27 | 0.29 | 0.20 |
| Y15 | 0.22 | 0.27 | 0.17 | 0.25 | 0.27 | 0.24 |
| Y16 | 0.27 | 0.25 | 0.30 | 0.36 | 0.34 | 0.24 |
| Y17 | 0.27 | 0.24 | 0.29 | 0.31 | 0.44 | 0.23 |
| Y18 | 0.26 | 0.23 | 0.29 | 0.30 | 0.32 | 0.29 |
| Y19 | 0.27 | 0.18 | 0.31 | 0.32 | 0.27 | 0.24 |
| Y20 | 0.16 | 0.15 | 0.18 | 0.19 | 0.20 | 0.11 |
| Y21 | 0.17 | 0.15 | 0.19 | 0.20 | 0.21 | 0.15 |
| Y22 | 0.16 | 0.15 | 0.18 | 0.24 | 0.20 | 0.14 |
| Y23 | 0.25 | 0.18 | 0.22 | 0.26 | 0.24 | 0.17 |
| Y24 | 0.24 | 0.23 | 0.22 | 0.23 | 0.24 | 0.24 |
| Y25 | 0.12 | 0.11 | 0.13 | 0.19 | 0.15 | 0.17 |
| Y26 | 0.22 | 0.20 | 0.25 | 0.26 | 0.44 | 0.20 |
| Y27 | 0.24 | 0.22 | 0.27 | 0.36 | 0.37 | 0.28 |
| Y28 | 0.33 | 0.30 | 0.36 | 0.38 | 0.52 | 0.29 |
| Y29 | 0.25 | 0.26 | 0.32 | 0.34 | 0.36 | 0.31 |
| Y30 | 0.31 | 0.28 | 0.34 | 0.26 | 0.38 | 0.33 |
| Y31 | 0.30 | 0.27 | 0.39 | 0.35 | 0.45 | 0.21 |
| Y32 | 0.36 | 0.28 | 0.34 | 0.35 | 0.38 | 0.27 |
| Y33 | 0.24 | 0.22 | 0.27 | 0.34 | 0.30 | 0.21 |
| Y34 | 0.32 | 0.24 | 0.30 | 0.31 | 0.33 | 0.24 |
| Y35 | 0.23 | 0.21 | 0.21 | 0.27 | 0.28 | 0.28 |
| Y36 | 0.29 | 0.19 | 0.22 | 0.30 | 0.30 | 0.32 |
| Y37 | 0.18 | 0.16 | 0.20 | 0.21 | 0.22 | 0.16 |
| Y38 | 0.31 | 0.21 | 0.25 | 0.27 | 0.34 | 0.20 |
| Y39 | 0.17 | 0.20 | 0.26 | 0.25 | 0.16 | 0.15 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y7 | 0.52 | | | | | |
| Y8 | 0.30 | 0.89 | | | | |
| Y9 | 0.26 | 0.31 | 0.59 | | | |
| Y10 | 0.23 | 0.33 | 0.29 | 0.61 | | |
| Y11 | 0.25 | 0.35 | 0.30 | 0.27 | 0.61 | |
| Y12 | 0.25 | 0.36 | 0.31 | 0.21 | 0.31 | 0.77 |
| Y13 | 0.13 | 0.31 | 0.21 | 0.19 | 0.26 | 0.27 |
| Y14 | 0.36 | 0.29 | 0.25 | 0.15 | 0.25 | 0.25 |
| Y15 | 0.29 | 0.39 | 0.24 | 0.21 | 0.23 | 0.31 |
| Y16 | 0.24 | 0.34 | 0.30 | 0.22 | 0.29 | 0.30 |
| Y17 | 0.23 | 0.24 | 0.40 | 0.26 | 0.35 | 0.29 |
| Y18 | 0.23 | 0.32 | 0.28 | 0.25 | 0.28 | 0.29 |
| Y19 | 0.24 | 0.45 | 0.23 | 0.20 | 0.29 | 0.30 |
| Y20 | 0.14 | 0.20 | 0.18 | 0.16 | 0.18 | 0.19 |
| Y21 | 0.15 | 0.21 | 0.18 | 0.16 | 0.23 | 0.19 |
| Y22 | 0.14 | 0.20 | 0.18 | 0.16 | 0.18 | 0.19 |
| Y23 | 0.17 | 0.24 | 0.21 | 0.23 | 0.22 | 0.23 |
| Y24 | 0.17 | 0.25 | 0.26 | 0.26 | 0.22 | 0.15 |
| Y25 | 0.10 | 0.15 | 0.07 | 0.12 | 0.13 | 0.04 |
| Y26 | 0.20 | 0.28 | 0.24 | 0.22 | 0.30 | 0.26 |
| Y27 | 0.21 | 0.30 | 0.26 | 0.33 | 0.27 | 0.19 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y28 | 0.29 | 0.41 | 0.36 | 0.32 | 0.37 | 0.48 |
| Y29 | 0.25 | 0.36 | 0.31 | 0.28 | 0.32 | 0.33 |
| Y30 | 0.27 | 0.39 | 0.34 | 0.26 | 0.35 | 0.22 |
| Y31 | 0.26 | 0.47 | 0.33 | 0.29 | 0.44 | 0.35 |
| Y32 | 0.27 | 0.38 | 0.33 | 0.30 | 0.34 | 0.35 |
| Y33 | 0.28 | 0.30 | 0.26 | 0.24 | 0.27 | 0.23 |
| Y34 | 0.24 | 0.34 | 0.38 | 0.26 | 0.30 | 0.31 |
| Y35 | 0.20 | 0.29 | 0.25 | 0.23 | 0.26 | 0.21 |
| Y36 | 0.26 | 0.37 | 0.26 | 0.29 | 0.22 | 0.23 |
| Y37 | 0.16 | 0.22 | 0.19 | 0.37 | 0.20 | 0.16 |
| Y38 | 0.20 | 0.23 | 0.25 | 0.22 | 0.17 | 0.27 |
| Y39 | 0.27 | 0.21 | 0.19 | 0.23 | 0.19 | 0.20 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y13 | 0.63 | | | | | |
| Y14 | 0.30 | 1.05 | | | | |
| Y15 | 0.20 | 0.31 | 0.61 | | | |
| Y16 | 0.26 | 0.33 | 0.23 | 0.56 | | |
| Y17 | 0.17 | 0.39 | 0.22 | 0.28 | 0.77 | |
| Y18 | 0.19 | 0.23 | 0.21 | 0.27 | 0.31 | 0.56 |
| Y19 | 0.26 | 0.24 | 0.23 | 0.29 | 0.28 | 0.27 |
| Y20 | 0.16 | 0.15 | 0.14 | 0.18 | 0.17 | 0.10 |
| Y21 | 0.13 | 0.16 | 0.15 | 0.18 | 0.18 | 0.17 |
| Y22 | 0.16 | 0.29 | 0.14 | 0.25 | 0.25 | 0.17 |
| Y23 | 0.32 | 0.18 | 0.17 | 0.21 | 0.21 | 0.20 |
| Y24 | 0.14 | 0.18 | 0.17 | 0.22 | 0.28 | 0.27 |
| Y25 | 0.12 | 0.11 | 0.10 | 0.13 | 0.13 | 0.12 |
| Y26 | 0.22 | 0.21 | 0.19 | 0.24 | 0.29 | 0.23 |
| Y27 | 0.24 | 0.14 | 0.21 | 0.20 | 0.26 | 0.25 |
| Y28 | 0.32 | 0.30 | 0.28 | 0.36 | 0.43 | 0.34 |
| Y29 | 0.29 | 0.27 | 0.25 | 0.32 | 0.31 | 0.30 |
| Y30 | 0.31 | 0.28 | 0.20 | 0.30 | 0.33 | 0.32 |
| Y31 | 0.30 | 0.28 | 0.26 | 0.33 | 0.32 | 0.31 |
| Y32 | 0.30 | 0.28 | 0.26 | 0.33 | 0.32 | 0.32 |
| Y33 | 0.24 | 0.22 | 0.16 | 0.27 | 0.26 | 0.20 |
| Y34 | 0.27 | 0.25 | 0.23 | 0.29 | 0.34 | 0.28 |
| Y35 | 0.23 | 0.14 | 0.20 | 0.25 | 0.24 | 0.24 |
| Y36 | 0.29 | 0.27 | 0.25 | 0.37 | 0.19 | 0.30 |
| Y37 | 0.18 | 0.16 | 0.15 | 0.20 | 0.19 | 0.18 |
| Y38 | 0.23 | 0.21 | 0.20 | 0.25 | 0.24 | 0.24 |
| Y39 | 0.17 | 0.25 | 0.15 | 0.25 | 0.18 | 0.18 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y19 | 0.79 | | | | | |
| Y20 | 0.18 | 0.55 | | | | |
| Y21 | 0.19 | 0.40 | 0.58 | | | |
| Y22 | 0.18 | 0.24 | 0.19 | 0.52 | | |
| Y23 | 0.22 | 0.23 | 0.24 | 0.23 | 0.56 | |
| Y24 | 0.22 | 0.19 | 0.24 | 0.16 | 0.20 | 0.44 |
| Y25 | 0.05 | 0.14 | 0.14 | 0.19 | 0.17 | 0.17 |
| Y26 | 0.25 | 0.14 | 0.20 | 0.14 | 0.25 | 0.17 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y27 | 0.27 | 0.15 | 0.16 | 0.10 | 0.19 | 0.14 |
| Y28 | 0.44 | 0.21 | 0.22 | 0.21 | 0.32 | 0.20 |
| Y29 | 0.32 | 0.19 | 0.19 | 0.19 | 0.23 | 0.23 |
| Y30 | 0.34 | 0.20 | 0.21 | 0.20 | 0.24 | 0.24 |
| Y31 | 0.33 | 0.19 | 0.20 | 0.19 | 0.23 | 0.23 |
| Y32 | 0.34 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.24 | 0.24 |
| Y33 | 0.34 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.19 | 0.19 |
| Y34 | 0.38 | 0.17 | 0.14 | 0.17 | 0.28 | 0.28 |
| Y35 | 0.25 | 0.15 | 0.15 | 0.15 | 0.18 | 0.18 |
| Y36 | 0.32 | 0.19 | 0.20 | 0.19 | 0.23 | 0.23 |
| Y37 | 0.20 | 0.12 | 0.12 | 0.11 | 0.14 | 0.14 |
| Y38 | 0.25 | 0.15 | 0.15 | 0.15 | 0.18 | 0.18 |
| Y39 | 0.19 | 0.16 | 0.11 | 0.23 | 0.13 | 0.13 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y25 | 0.56 | | | | | |
| Y26 | 0.15 | 0.61 | | | | |
| Y27 | 0.11 | 0.41 | 0.83 | | | |
| Y28 | 0.04 | 0.41 | 0.44 | 0.91 | | |
| Y29 | 0.14 | 0.30 | 0.39 | 0.42 | 0.75 | |
| Y30 | 0.15 | 0.35 | 0.40 | 0.40 | 0.36 | 0.70 |
| Y31 | 0.14 | 0.27 | 0.29 | 0.39 | 0.35 | 0.40 |
| Y32 | 0.14 | 0.27 | 0.29 | 0.40 | 0.35 | 0.41 |
| Y33 | 0.11 | 0.22 | 0.30 | 0.32 | 0.36 | 0.30 |
| Y34 | 0.13 | 0.24 | 0.21 | 0.35 | 0.31 | 0.33 |
| Y35 | 0.11 | 0.24 | 0.22 | 0.30 | 0.27 | 0.28 |
| Y36 | 0.14 | 0.26 | 0.28 | 0.38 | 0.34 | 0.36 |
| Y37 | 0.08 | 0.16 | 0.28 | 0.31 | 0.25 | 0.22 |
| Y38 | 0.11 | 0.20 | 0.33 | 0.39 | 0.27 | 0.28 |
| Y39 | 0.08 | 0.07 | 0.16 | 0.22 | 0.20 | 0.21 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y31 | 0.77 | | | | | |
| Y32 | 0.40 | 0.71 | | | | |
| Y33 | 0.29 | 0.30 | 0.58 | | | |
| Y34 | 0.32 | 0.33 | 0.30 | 0.64 | | |
| Y35 | 0.28 | 0.28 | 0.30 | 0.25 | 0.62 | |
| Y36 | 0.27 | 0.30 | 0.28 | 0.31 | 0.36 | 0.66 |
| Y37 | 0.21 | 0.22 | 0.17 | 0.11 | 0.16 | 0.21 |
| Y38 | 0.27 | 0.28 | 0.22 | 0.25 | 0.12 | 0.27 |
| Y39 | 0.20 | 0.21 | 0.22 | 0.18 | 0.16 | 0.20 |

Fitted Covariance Matrix

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|------|------|------|
| Y37 | 0.49 | | |
| Y38 | 0.22 | 0.64 | |
| Y39 | 0.23 | 0.21 | 0.54 |

Fitted Residuals

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | 0.01 | | | | | |
| Y2 | -0.01 | 0.00 | | | | |
| Y3 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | | | |
| Y4 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | -0.01 | | |
| Y5 | -0.01 | -0.02 | -0.01 | -0.04 | 0.00 | |
| Y6 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | -0.01 |
| Y7 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -0.04 |
| Y8 | -0.05 | 0.03 | -0.04 | -0.02 | 0.00 | -0.03 |
| Y9 | 0.04 | -0.02 | 0.03 | -0.02 | -0.01 | 0.03 |
| Y10 | 0.02 | -0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | -0.01 |
| Y11 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | -0.03 | -0.01 | 0.00 |
| Y12 | -0.03 | 0.01 | -0.02 | 0.01 | -0.02 | 0.02 |
| Y13 | -0.01 | 0.01 | -0.02 | -0.02 | 0.00 | -0.03 |
| Y14 | 0.00 | -0.03 | -0.01 | -0.02 | 0.02 | -0.06 |
| Y15 | -0.01 | 0.01 | -0.03 | 0.00 | -0.01 | -0.03 |
| Y16 | 0.00 | -0.02 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | 0.01 |
| Y17 | 0.04 | -0.03 | 0.04 | -0.03 | 0.00 | 0.02 |
| Y18 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | -0.01 | 0.04 | 0.00 |
| Y19 | -0.03 | 0.01 | -0.01 | 0.03 | -0.02 | -0.01 |
| Y20 | 0.02 | -0.02 | 0.04 | -0.01 | -0.04 | 0.00 |
| Y21 | 0.01 | -0.01 | 0.02 | 0.00 | -0.03 | 0.01 |
| Y22 | -0.01 | -0.04 | 0.04 | -0.01 | -0.03 | 0.01 |
| Y23 | 0.00 | 0.03 | 0.05 | -0.01 | -0.03 | -0.03 |
| Y24 | 0.03 | 0.01 | 0.06 | -0.01 | 0.01 | 0.00 |
| Y25 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | -0.03 | -0.02 | 0.01 |
| Y26 | -0.02 | 0.00 | -0.03 | -0.02 | 0.00 | 0.01 |
| Y27 | -0.01 | -0.01 | -0.02 | -0.01 | -0.01 | 0.01 |
| Y28 | -0.06 | -0.03 | -0.05 | 0.00 | -0.02 | 0.02 |
| Y29 | 0.02 | 0.04 | -0.04 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| Y30 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | 0.04 | 0.00 |
| Y31 | -0.02 | 0.01 | 0.00 | -0.05 | 0.03 | 0.01 |
| Y32 | 0.01 | -0.01 | -0.02 | -0.03 | 0.01 | 0.01 |
| Y33 | 0.04 | -0.01 | -0.04 | 0.00 | -0.04 | -0.01 |
| Y34 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| Y35 | 0.02 | -0.05 | -0.03 | 0.02 | -0.01 | 0.00 |
| Y36 | -0.02 | -0.01 | -0.02 | 0.02 | 0.02 | -0.02 |
| Y37 | 0.01 | -0.05 | -0.01 | -0.01 | -0.05 | 0.02 |
| Y38 | 0.01 | -0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.06 |
| Y39 | 0.01 | -0.03 | 0.02 | 0.01 | -0.04 | -0.01 |

Fitted Residuals

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y7 | -0.02 | | | | | |
| Y8 | -0.06 | -0.01 | | | | |
| Y9 | 0.02 | -0.01 | 0.01 | | | |
| Y10 | -0.03 | -0.02 | 0.02 | -0.02 | | |
| Y11 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | -0.03 | 0.01 | |
| Y12 | 0.04 | -0.01 | 0.00 | -0.03 | -0.01 | -0.01 |
| Y13 | 0.00 | 0.04 | -0.01 | -0.01 | 0.04 | 0.05 |
| Y14 | -0.01 | -0.06 | -0.04 | -0.02 | 0.09 | 0.12 |
| Y15 | -0.02 | -0.02 | -0.02 | -0.07 | 0.01 | 0.03 |
| Y16 | -0.02 | 0.02 | -0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y17 | 0.06 | -0.02 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.04 |
| Y18 | -0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | 0.00 |
| Y19 | 0.03 | -0.05 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | -0.01 |
| Y20 | 0.05 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | -0.01 | -0.07 |
| Y21 | 0.07 | 0.03 | 0.01 | -0.02 | 0.00 | -0.04 |
| Y22 | 0.00 | -0.05 | -0.03 | 0.02 | 0.01 | -0.03 |
| Y23 | 0.05 | -0.02 | 0.02 | -0.03 | 0.03 | 0.03 |
| Y24 | 0.03 | -0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 | -0.01 |
| Y25 | 0.02 | -0.02 | 0.02 | -0.01 | 0.03 | 0.01 |
| Y26 | 0.00 | -0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.01 |
| Y27 | -0.06 | 0.00 | 0.03 | -0.01 | -0.02 | -0.01 |
| Y28 | -0.04 | 0.00 | -0.04 | -0.05 | 0.01 | -0.02 |
| Y29 | 0.00 | 0.04 | 0.00 | -0.02 | -0.05 | 0.01 |
| Y30 | -0.04 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.00 |
| Y31 | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | -0.03 |
| Y32 | 0.05 | -0.03 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | -0.02 |
| Y33 | -0.01 | -0.01 | -0.01 | 0.01 | -0.03 | -0.01 |
| Y34 | 0.06 | -0.04 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | -0.01 |
| Y35 | -0.04 | 0.00 | -0.01 | 0.02 | 0.02 | -0.01 |
| Y36 | -0.06 | 0.01 | -0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 |
| Y37 | -0.03 | 0.00 | -0.03 | -0.04 | -0.01 | -0.02 |
| Y38 | -0.01 | -0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | -0.04 |
| Y39 | -0.02 | -0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | -0.02 |

Fitted Residuals

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y13 | 0.00 | | | | | |
| Y14 | 0.00 | 0.02 | | | | |
| Y15 | 0.06 | 0.03 | 0.01 | | | |
| Y16 | 0.00 | -0.02 | 0.00 | 0.00 | | |
| Y17 | -0.03 | 0.05 | 0.00 | -0.01 | 0.00 | |
| Y18 | 0.00 | -0.03 | -0.04 | -0.01 | -0.01 | 0.00 |
| Y19 | -0.02 | -0.02 | -0.01 | 0.04 | -0.01 | -0.06 |
| Y20 | -0.08 | -0.06 | 0.01 | 0.01 | -0.02 | -0.01 |
| Y21 | -0.04 | -0.01 | 0.04 | 0.01 | -0.03 | -0.02 |
| Y22 | -0.05 | -0.04 | -0.01 | 0.00 | -0.02 | -0.01 |
| Y23 | -0.03 | -0.02 | 0.01 | 0.01 | -0.04 | 0.01 |
| Y24 | -0.02 | -0.06 | -0.04 | -0.02 | 0.02 | 0.00 |
| Y25 | -0.04 | 0.02 | 0.05 | -0.03 | 0.05 | 0.02 |
| Y26 | 0.01 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| Y27 | -0.06 | -0.01 | -0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.03 |
| Y28 | 0.00 | 0.07 | -0.01 | 0.05 | -0.03 | 0.03 |
| Y29 | 0.04 | 0.09 | 0.01 | 0.04 | -0.01 | -0.03 |
| Y30 | -0.03 | -0.05 | -0.01 | -0.02 | 0.04 | 0.02 |
| Y31 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | -0.02 | 0.01 | 0.00 |
| Y32 | -0.02 | 0.09 | 0.05 | -0.01 | 0.06 | 0.00 |
| Y33 | -0.02 | -0.03 | 0.00 | 0.02 | -0.03 | -0.01 |
| Y34 | -0.01 | 0.03 | 0.03 | -0.03 | 0.03 | -0.01 |
| Y35 | 0.01 | -0.05 | -0.01 | 0.00 | -0.05 | 0.00 |
| Y36 | -0.01 | -0.07 | -0.01 | 0.01 | 0.00 | -0.01 |
| Y37 | 0.00 | 0.02 | -0.02 | 0.03 | -0.03 | -0.01 |
| Y38 | -0.08 | -0.03 | -0.04 | -0.02 | 0.06 | 0.03 |
| Y39 | -0.06 | -0.05 | -0.04 | -0.01 | 0.01 | -0.03 |

Fitted Residuals

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y19 | -0.01 | | | | | |
| Y20 | 0.07 | 0.02 | | | | |
| Y21 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | | | |
| Y22 | -0.02 | 0.01 | 0.03 | -0.01 | | |
| Y23 | -0.03 | -0.03 | -0.01 | -0.04 | -0.02 | |
| Y24 | -0.01 | 0.02 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| Y25 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.04 | 0.00 | 0.02 |
| Y26 | -0.02 | -0.03 | -0.02 | 0.01 | -0.03 | 0.00 |
| Y27 | 0.03 | -0.02 | 0.00 | 0.01 | -0.10 | 0.01 |
| Y28 | 0.00 | -0.09 | -0.04 | -0.03 | -0.07 | -0.03 |
| Y29 | 0.03 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | -0.02 | 0.01 |
| Y30 | -0.03 | -0.04 | -0.01 | -0.04 | -0.06 | 0.03 |
| Y31 | -0.06 | -0.06 | -0.05 | -0.04 | 0.00 | 0.02 |
| Y32 | -0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | -0.01 | 0.05 |
| Y33 | 0.05 | 0.05 | 0.04 | -0.01 | 0.00 | 0.04 |
| Y34 | -0.05 | 0.03 | 0.03 | -0.03 | 0.02 | 0.04 |
| Y35 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.00 |
| Y36 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | -0.01 | -0.03 |
| Y37 | 0.07 | 0.01 | 0.00 | 0.03 | -0.04 | -0.02 |
| Y38 | 0.02 | 0.00 | -0.01 | 0.02 | -0.05 | 0.02 |
| Y39 | 0.07 | 0.06 | 0.08 | 0.01 | 0.00 | 0.04 |

Fitted Residuals

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y25 | 0.02 | | | | | |
| Y26 | -0.01 | -0.01 | | | | |
| Y27 | -0.05 | -0.02 | 0.00 | | | |
| Y28 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | -0.02 | | |
| Y29 | -0.03 | -0.02 | -0.04 | 0.00 | 0.00 | |
| Y30 | -0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | -0.02 | 0.01 |
| Y31 | -0.03 | 0.05 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.06 |
| Y32 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | -0.03 | 0.04 | 0.01 |
| Y33 | -0.03 | -0.02 | -0.02 | -0.04 | 0.00 | -0.01 |
| Y34 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | -0.05 | 0.01 | 0.00 |
| Y35 | 0.02 | 0.00 | -0.02 | -0.03 | -0.03 | -0.01 |
| Y36 | -0.01 | 0.02 | -0.01 | 0.03 | 0.04 | -0.04 |
| Y37 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | 0.00 | 0.01 |
| Y38 | 0.05 | 0.01 | 0.04 | -0.02 | 0.05 | 0.02 |
| Y39 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | -0.04 | -0.01 | -0.04 |

Fitted Residuals

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|-------|------|------|-------|------|-------|
| Y31 | 0.01 | | | | | |
| Y32 | -0.03 | 0.00 | | | | |
| Y33 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | | | |
| Y34 | -0.01 | 0.06 | 0.00 | 0.01 | | |
| Y35 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | -0.03 | 0.01 | |
| Y36 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | -0.04 | 0.02 | -0.01 |
| Y37 | -0.03 | 0.00 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.04 |
| Y38 | -0.06 | 0.03 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | -0.02 |

Y39 -0.06 -0.01 0.02 0.02 -0.02 -0.02

Fitted Residuals

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|-------|------|-------|
| Y37 | -0.01 | | |
| Y38 | 0.00 | 0.00 | |
| Y39 | 0.00 | 0.01 | -0.01 |

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.10

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.12

Stemleaf Plot

```

-10|0
- 9|3
- 8|
- 7|7600
- 6|88543211
- 5|9987775554433110
- 4|988888766666555322111000
- 3|9999887777776666666555554444444333222222111111000000
- 2|99998888887777776666665555555444443333222221111110000000
- 1|99999999998888888888777777777766666655555554444444444333333322+35
0|999999999988888888887777777777666666666655555555554444444444433+48
0|111111111122222222223333333333444444444455555555556666666666+38
1|0000000111111111112222223333333333444444444455555566666667777+19
2|000000000111111111222223333444444455555666666677777888889999
3|0001122222333455566777888899999
4|0000011111244555666778888
5|0112224467889
6|113457789
7|124
8|168
9|1
10|
11|
12|1

```

Standardized Residuals

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | 1.49 | | | | | |
| Y2 | -0.60 | -0.10 | | | | |
| Y3 | -0.12 | 0.66 | 1.04 | | | |
| Y4 | -0.15 | 0.76 | 0.26 | -0.82 | | |
| Y5 | -0.48 | -0.98 | -0.41 | -1.89 | 0.04 | |
| Y6 | 1.52 | 1.06 | 0.77 | 0.80 | 1.63 | -1.01 |
| Y7 | 1.10 | 0.21 | -0.17 | -0.18 | -0.66 | -1.86 |
| Y8 | -2.30 | 0.98 | -1.30 | -0.80 | 0.08 | -1.05 |
| Y9 | 2.45 | -0.93 | 1.28 | -1.03 | -0.43 | 1.43 |
| Y10 | 1.06 | -0.86 | 0.77 | -0.22 | -0.06 | -0.51 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y11 | 0.00 | 0.21 | -0.73 | -1.69 | -0.42 | -0.19 |
| Y12 | -1.18 | 0.30 | -1.28 | 0.22 | -0.68 | 1.29 |
| Y13 | -0.52 | 0.21 | -0.84 | -0.71 | -0.18 | -1.41 |
| Y14 | -0.09 | -0.83 | -0.34 | -0.63 | 0.54 | -1.71 |
| Y15 | -0.55 | 0.37 | -1.86 | -0.10 | -0.24 | -1.97 |
| Y16 | 0.01 | -0.85 | -0.13 | 0.11 | -0.27 | 0.48 |
| Y17 | 1.52 | -1.06 | 1.38 | -1.26 | -0.06 | 0.83 |
| Y18 | 0.73 | 1.82 | 1.81 | -0.58 | 1.73 | 0.12 |
| Y19 | -1.14 | 0.30 | -0.51 | 1.27 | -0.81 | -0.57 |
| Y20 | 0.65 | -0.73 | 1.30 | -0.41 | -1.16 | 0.01 |
| Y21 | 0.44 | -0.49 | 0.78 | -0.06 | -0.96 | 0.31 |
| Y22 | -0.57 | -1.39 | 1.26 | -0.81 | -0.87 | 0.57 |
| Y23 | -0.23 | 1.06 | 1.69 | -0.44 | -1.06 | -1.20 |
| Y24 | 2.40 | 0.79 | 2.61 | -0.36 | 0.26 | 0.32 |
| Y25 | 0.86 | 0.80 | 0.94 | -1.43 | -0.56 | 0.60 |
| Y26 | -0.99 | -0.10 | -1.26 | -0.95 | -0.10 | 0.62 |
| Y27 | -0.44 | -0.46 | -0.51 | -0.60 | -0.23 | 0.39 |
| Y28 | -2.56 | -1.19 | -1.53 | 0.06 | -1.16 | 0.82 |
| Y29 | 1.33 | 1.45 | -1.33 | 0.15 | -0.09 | -0.24 |
| Y30 | 0.70 | -0.17 | 0.09 | -1.35 | 1.86 | -0.12 |
| Y31 | -0.94 | 0.47 | -0.26 | -2.29 | 1.49 | 0.75 |
| Y32 | 1.22 | -0.39 | -0.63 | -1.16 | 0.22 | 0.57 |
| Y33 | 1.93 | -0.22 | -1.47 | 0.17 | -1.47 | -0.25 |
| Y34 | 1.45 | 0.68 | 0.50 | 0.20 | 0.16 | 0.60 |
| Y35 | 0.83 | -1.88 | -1.81 | 1.00 | -0.55 | -0.22 |
| Y36 | -0.84 | -0.68 | -1.34 | 1.13 | 0.88 | -1.38 |
| Y37 | 0.66 | -1.91 | -0.41 | -0.48 | -2.11 | 0.95 |
| Y38 | 0.60 | -0.47 | 0.68 | 0.55 | -0.14 | 2.50 |
| Y39 | 0.26 | -1.74 | 0.84 | 0.30 | -1.94 | -0.35 |

Standardized Residuals

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y7 | -1.82 | | | | | |
| Y8 | -2.17 | -0.68 | | | | |
| Y9 | 1.28 | -0.48 | 0.68 | | | |
| Y10 | -1.46 | -0.81 | 1.08 | -1.14 | | |
| Y11 | 1.47 | 0.41 | 0.19 | -1.23 | 0.74 | |
| Y12 | 1.54 | -0.40 | -0.21 | -1.47 | -0.45 | -0.76 |
| Y13 | 0.19 | 1.31 | -0.30 | -0.63 | 1.62 | 1.62 |
| Y14 | -0.47 | -1.50 | -1.26 | -0.75 | 2.48 | 2.91 |
| Y15 | -1.28 | -1.08 | -0.68 | -2.55 | 0.45 | 1.33 |
| Y16 | -0.92 | 0.84 | -1.73 | 0.65 | 0.49 | 1.41 |
| Y17 | 2.36 | -1.03 | -0.93 | -0.07 | 0.24 | -1.13 |
| Y18 | -0.56 | 0.46 | 0.16 | -0.12 | -0.67 | 0.12 |
| Y19 | 1.02 | -2.05 | -0.21 | 0.99 | 0.23 | -0.35 |
| Y20 | 1.86 | 0.16 | -0.08 | 0.30 | -0.36 | -2.21 |
| Y21 | 2.40 | 0.85 | 0.32 | -0.71 | -0.11 | -1.09 |
| Y22 | -0.18 | -1.51 | -1.06 | 0.83 | 0.42 | -1.14 |
| Y23 | 1.84 | -0.74 | 0.95 | -1.22 | 1.05 | 0.96 |
| Y24 | 1.56 | -0.24 | 1.57 | 0.32 | 1.44 | -0.74 |
| Y25 | 0.83 | -0.51 | 1.10 | -0.37 | 0.90 | 0.21 |
| Y26 | 0.01 | -0.21 | 0.40 | 0.27 | 0.85 | 0.30 |
| Y27 | -1.87 | 0.09 | 0.97 | -0.32 | -0.59 | -0.57 |
| Y28 | -1.52 | -0.04 | -1.41 | -1.65 | 0.34 | -1.09 |
| Y29 | -0.02 | 1.27 | 0.01 | -0.92 | -2.28 | 0.40 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y30 | -1.69 | 0.78 | 1.50 | 1.03 | 1.34 | -0.24 |
| Y31 | 0.89 | 0.81 | 1.39 | 0.78 | 1.20 | -0.92 |
| Y32 | 2.03 | -1.04 | 2.55 | 0.38 | 0.63 | -0.99 |
| Y33 | -0.37 | -0.26 | -0.57 | 0.58 | -1.35 | -0.38 |
| Y34 | 2.70 | -1.45 | 1.87 | 1.57 | 1.01 | -0.24 |
| Y35 | -1.49 | 0.07 | -0.40 | 0.59 | 0.95 | -0.35 |
| Y36 | -2.48 | 0.23 | -0.67 | 0.32 | 1.29 | 2.00 |
| Y37 | -1.34 | 0.16 | -1.53 | -2.25 | -0.55 | -0.91 |
| Y38 | -0.30 | -1.36 | 0.48 | 0.75 | -0.22 | -1.41 |
| Y39 | -1.37 | -1.08 | -0.02 | -0.02 | 0.80 | -0.81 |

Standardized Residuals

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y13 | -0.23 | | | | | |
| Y14 | 0.03 | 0.64 | | | | |
| Y15 | 2.11 | 1.09 | 0.47 | | | |
| Y16 | -0.14 | -0.92 | -0.17 | 0.25 | | |
| Y17 | -1.37 | 1.65 | -0.12 | -0.29 | 0.11 | |
| Y18 | -0.28 | -0.99 | -1.46 | -0.29 | -0.38 | 0.57 |
| Y19 | -0.62 | -0.38 | -0.36 | 1.66 | -0.19 | -2.17 |
| Y20 | -2.62 | -1.38 | 0.30 | 0.29 | -0.52 | -0.60 |
| Y21 | -1.53 | -0.20 | 1.15 | 0.35 | -1.03 | -0.58 |
| Y22 | -1.81 | -1.39 | -0.21 | 0.18 | -0.85 | -0.56 |
| Y23 | -1.74 | -0.48 | 0.48 | 0.31 | -1.17 | 0.29 |
| Y24 | -1.35 | -1.68 | -1.52 | -1.30 | 0.80 | -0.14 |
| Y25 | -1.15 | 0.37 | 1.59 | -1.13 | 1.51 | 0.53 |
| Y26 | 0.42 | 1.76 | 0.49 | 0.37 | 0.06 | 0.64 |
| Y27 | -1.74 | -0.25 | -1.31 | 0.83 | 0.17 | 0.91 |
| Y28 | -0.14 | 1.73 | -0.49 | 2.21 | -1.37 | 1.05 |
| Y29 | 1.67 | 2.25 | 0.26 | 1.64 | -0.39 | -1.10 |
| Y30 | -1.09 | -1.40 | -0.48 | -1.46 | 1.46 | 0.95 |
| Y31 | 0.07 | 0.06 | 0.44 | -1.14 | 0.43 | 0.09 |
| Y32 | -0.70 | 2.59 | 1.87 | -0.47 | 2.11 | -0.17 |
| Y33 | -0.65 | -0.97 | -0.22 | 1.29 | -1.17 | -0.84 |
| Y34 | -0.47 | 0.90 | 1.26 | -1.39 | 1.58 | -0.26 |
| Y35 | 0.54 | -1.72 | -0.48 | -0.06 | -1.81 | -0.21 |
| Y36 | -0.28 | -2.01 | -0.23 | 0.61 | -0.04 | -0.74 |
| Y37 | -0.08 | 0.44 | -0.76 | 1.35 | -1.18 | -0.66 |
| Y38 | -2.81 | -0.77 | -1.27 | -0.91 | 2.13 | 1.08 |
| Y39 | -2.22 | -1.95 | -1.39 | -0.51 | 0.44 | -1.37 |

Standardized Residuals

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y19 | -0.78 | | | | | |
| Y20 | 2.05 | 1.83 | | | | |
| Y21 | 1.97 | 1.71 | 0.39 | | | |
| Y22 | -0.68 | 0.61 | 1.59 | -0.69 | | |
| Y23 | -0.92 | -1.43 | -0.33 | -2.11 | -1.60 | |
| Y24 | -0.29 | 1.48 | -0.51 | -0.07 | 0.27 | 1.13 |
| Y25 | 0.40 | 1.01 | 0.00 | 1.92 | 0.01 | 0.83 |
| Y26 | -0.59 | -0.84 | -0.72 | 0.37 | -1.44 | 0.02 |
| Y27 | 0.79 | -0.47 | -0.04 | 0.21 | -2.93 | 0.59 |
| Y28 | -0.04 | -2.75 | -1.24 | -1.02 | -2.87 | -1.53 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y29 | 0.97 | -0.38 | -0.46 | 0.04 | -0.66 | 0.53 |
| Y30 | -1.09 | -1.41 | -0.48 | -1.67 | -2.29 | 1.63 |
| Y31 | -2.18 | -1.98 | -1.46 | -1.21 | -0.02 | 0.74 |
| Y32 | -0.37 | 0.68 | 0.20 | 0.64 | -0.50 | 2.28 |
| Y33 | 2.41 | 1.64 | 1.42 | -0.19 | 0.12 | 1.92 |
| Y34 | -2.46 | 1.02 | 1.15 | -0.96 | 0.98 | 2.59 |
| Y35 | 0.29 | 0.40 | 1.09 | 1.40 | 0.78 | 0.21 |
| Y36 | 0.10 | 0.94 | 0.96 | 1.07 | -0.51 | -1.54 |
| Y37 | 2.55 | 0.34 | 0.16 | 1.19 | -1.57 | -0.91 |
| Y38 | 0.79 | -0.12 | -0.33 | 0.73 | -1.66 | 0.82 |
| Y39 | 2.30 | 2.34 | 2.65 | 0.57 | -0.14 | 1.84 |

Standardized Residuals

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y25 | 1.51 | | | | | |
| Y26 | -0.55 | -1.00 | | | | |
| Y27 | -1.20 | -0.99 | 0.02 | | | |
| Y28 | 0.06 | 0.16 | 0.37 | -0.95 | | |
| Y29 | -0.89 | -1.04 | -1.49 | 0.21 | 0.11 | |
| Y30 | -0.23 | 0.94 | 0.38 | 0.47 | -0.75 | 0.86 |
| Y31 | -0.85 | 1.87 | 0.42 | 0.59 | 0.00 | 2.95 |
| Y32 | -0.11 | 0.14 | -0.63 | -1.04 | 1.46 | 0.49 |
| Y33 | -1.04 | -1.00 | -0.97 | -1.52 | 0.16 | -0.65 |
| Y34 | 1.62 | 0.22 | 0.26 | -1.65 | 0.27 | -0.10 |
| Y35 | 0.58 | 0.07 | -0.67 | -0.92 | -1.21 | -0.34 |
| Y36 | -0.35 | 0.72 | -0.18 | 1.16 | 1.53 | -1.82 |
| Y37 | 0.71 | -0.05 | 0.18 | -0.99 | 0.07 | 0.53 |
| Y38 | 1.35 | 0.45 | 1.74 | -1.00 | 1.70 | 0.69 |
| Y39 | 1.47 | 0.70 | 0.30 | -1.39 | -0.36 | -1.57 |

Standardized Residuals

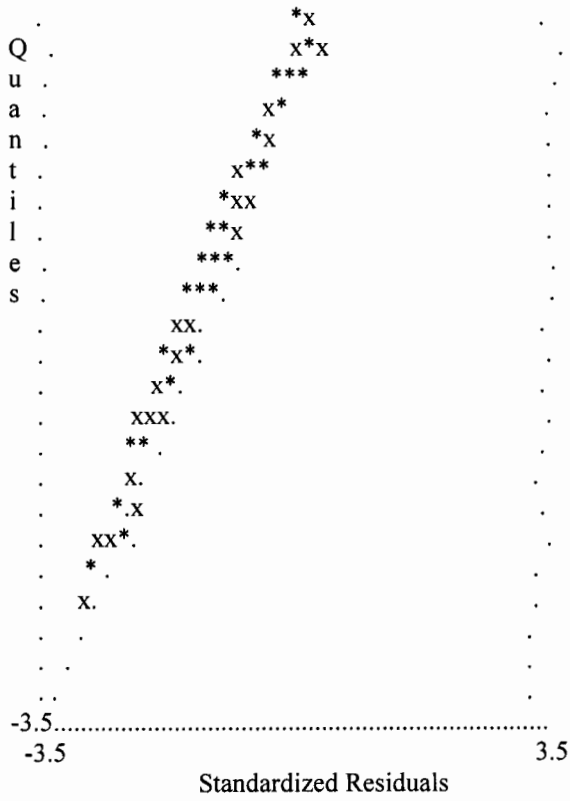
| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y31 | 1.06 | | | | | |
| Y32 | -1.29 | 1.38 | | | | |
| Y33 | -0.18 | 1.09 | 1.20 | | | |
| Y34 | -0.57 | 2.53 | 0.18 | 0.96 | | |
| Y35 | 0.67 | 0.03 | -0.28 | -1.25 | 0.57 | |
| Y36 | 0.19 | 0.54 | 1.69 | -2.03 | 1.07 | -0.96 |
| Y37 | -0.99 | -0.13 | 1.19 | 0.38 | 0.22 | 1.80 |
| Y38 | -2.21 | 1.02 | 1.89 | 0.88 | 0.49 | -0.82 |
| Y39 | -2.08 | -0.29 | 1.34 | 0.75 | -0.61 | -0.64 |

Standardized Residuals

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|-------|------|-------|
| Y37 | -0.94 | | |
| Y38 | 0.08 | 0.19 | |
| Y39 | 0.03 | 0.28 | -0.49 |

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.93



!CFA PATH MODEL

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | -- | 0.02 | 0.16 | 2.67 | 0.44 | 0.90 |
| Y2 | -- | 0.12 | 0.03 | 0.81 | 0.15 | 0.01 |
| Y3 | -- | 0.15 | 5.36 | 3.50 | 0.01 | 0.74 |
| Y4 | -- | 0.42 | 1.30 | 0.08 | 1.06 | 0.12 |
| Y5 | -- | 0.32 | 0.16 | 0.07 | 0.00 | 0.13 |
| Y6 | -- | 0.71 | 0.07 | 0.11 | 0.01 | 0.15 |
| Y7 | -- | 0.01 | 0.18 | 0.16 | 0.15 | 0.45 |
| Y8 | -- | 0.05 | 0.00 | 1.32 | 0.92 | 0.00 |
| Y9 | -- | 0.70 | 0.36 | 0.19 | 0.85 | 0.58 |
| Y10 | -- | 0.06 | 4.31 | 0.08 | 0.08 | 0.43 |
| Y11 | 3.39 | -- | 4.13 | 0.25 | 0.01 | 0.39 |
| Y12 | 2.04 | -- | 0.05 | 0.04 | 0.10 | 0.04 |
| Y13 | 0.59 | -- | 1.58 | 0.28 | 0.60 | 0.59 |
| Y14 | 1.56 | -- | 2.62 | 4.29 | 0.82 | 0.80 |
| Y15 | 1.49 | -- | 0.02 | 2.26 | 0.53 | 0.98 |
| Y16 | 1.38 | -- | 0.77 | 0.66 | 0.38 | 0.16 |
| Y17 | 1.01 | -- | 0.49 | 0.00 | 0.00 | 0.06 |
| Y18 | 0.54 | -- | 0.12 | 0.39 | 1.01 | 0.13 |
| Y19 | 0.15 | -- | 0.14 | 0.00 | 3.58 | 0.26 |
| Y20 | 0.05 | 0.08 | -- | 1.42 | 0.23 | 0.02 |
| Y21 | 0.03 | 0.06 | -- | 0.04 | 0.20 | 0.11 |
| Y22 | 0.48 | 0.02 | -- | 0.09 | 0.02 | 0.16 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y23 | 0.34 | 0.00 | -- | 0.74 | 0.13 | 0.10 |
| Y24 | 0.49 | 1.28 | -- | 0.35 | 1.95 | 1.60 |
| Y25 | 0.02 | 0.00 | -- | 0.27 | 0.02 | 0.00 |
| Y26 | 0.12 | 1.15 | 0.40 | -- | 1.28 | 0.92 |
| Y27 | 0.32 | 0.91 | 0.69 | -- | 0.88 | 0.62 |
| Y28 | 2.26 | 2.22 | 5.10 | -- | 0.02 | 2.56 |
| Y29 | 1.42 | 0.88 | 0.11 | -- | 0.37 | 0.30 |
| Y30 | 0.02 | 0.98 | 2.75 | 0.00 | -- | 0.28 |
| Y31 | 0.65 | 0.07 | 0.44 | 1.59 | -- | 0.09 |
| Y32 | 0.05 | 3.60 | 1.69 | 0.48 | -- | 3.81 |
| Y33 | 2.08 | 1.18 | 0.81 | 1.60 | 1.87 | -- |
| Y34 | 0.02 | 0.25 | 1.35 | 0.01 | 0.03 | -- |
| Y35 | 0.61 | 0.01 | 0.66 | 0.85 | 0.01 | 1.22 |
| Y36 | 0.65 | 0.10 | 0.45 | 0.65 | 0.68 | -- |
| Y37 | 0.14 | 0.01 | 0.04 | 0.23 | 0.16 | 2.46 |
| Y38 | 0.70 | 2.27 | 0.07 | 1.21 | 0.25 | 1.11 |
| Y39 | 0.32 | 0.65 | 2.48 | 0.50 | 1.91 | 0.46 |

Modification Indices for LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|-----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| Y1 | 0.17 | 1.01 |
| Y2 | 1.47 | 0.25 |
| Y3 | 0.01 | 0.28 |
| Y4 | 1.02 | 0.50 |
| Y5 | 0.02 | 1.29 |
| Y6 | 0.01 | 1.76 |
| Y7 | 0.41 | 0.19 |
| Y8 | 0.03 | 0.00 |
| Y9 | 0.29 | 0.16 |
| Y10 | 0.00 | 0.12 |
| Y11 | 2.49 | 0.72 |
| Y12 | 1.04 | 0.04 |
| Y13 | 0.32 | 1.63 |
| Y14 | 0.71 | 0.12 |
| Y15 | 0.65 | 0.00 |
| Y16 | 1.35 | 0.48 |
| Y17 | 2.19 | 0.00 |
| Y18 | 0.09 | 0.56 |
| Y19 | 0.04 | 3.56 |
| Y20 | 0.00 | 0.01 |
| Y21 | 0.11 | 0.00 |
| Y22 | 0.94 | 0.40 |
| Y23 | 0.14 | 0.51 |
| Y24 | 0.05 | 0.14 |
| Y25 | 0.06 | 1.63 |
| Y26 | 0.85 | 0.86 |
| Y27 | 2.31 | 0.01 |
| Y28 | 0.07 | 0.84 |
| Y29 | 0.20 | 0.16 |
| Y30 | 0.48 | 0.62 |
| Y31 | 0.31 | 5.97 |
| Y32 | 0.30 | 1.16 |
| Y33 | 1.52 | 3.44 |
| Y34 | 2.98 | 0.22 |
| Y35 | -- | 0.23 |

| | | |
|-----|------|------|
| Y36 | -- | 0.02 |
| Y37 | 0.05 | -- |
| Y38 | 0.24 | -- |
| Y39 | 0.16 | -- |

Expected Change for LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | -- | -0.03 | -0.03 | -0.10 | 0.10 | 0.13 |
| Y2 | -- | -0.08 | -0.01 | 0.06 | -0.06 | -0.01 |
| Y3 | -- | -0.09 | 0.12 | -0.13 | -0.02 | -0.12 |
| Y4 | -- | -0.13 | -0.07 | 0.02 | -0.16 | -0.05 |
| Y5 | -- | -0.13 | -0.02 | -0.03 | 0.01 | -0.05 |
| Y6 | -- | 0.18 | 0.01 | 0.02 | -0.02 | 0.05 |
| Y7 | -- | -0.02 | 0.02 | -0.02 | 0.05 | 0.09 |
| Y8 | -- | 0.06 | 0.00 | 0.09 | 0.19 | 0.00 |
| Y9 | -- | 0.18 | 0.04 | 0.02 | 0.14 | -0.12 |
| Y10 | -- | -0.05 | -0.15 | -0.02 | -0.04 | -0.09 |
| Y11 | -0.36 | -- | 0.11 | 0.03 | -0.03 | -0.11 |
| Y12 | 0.38 | -- | -0.02 | -0.02 | -0.11 | -0.06 |
| Y13 | 0.20 | -- | -0.12 | 0.04 | 0.21 | -0.16 |
| Y14 | -0.39 | -- | -0.14 | 0.20 | 0.35 | 0.25 |
| Y15 | -0.27 | -- | -0.01 | -0.11 | 0.23 | 0.23 |
| Y16 | 0.22 | -- | -0.04 | 0.05 | -0.17 | 0.06 |
| Y17 | 0.28 | -- | -0.06 | 0.01 | -0.02 | -0.07 |
| Y18 | 0.15 | -- | 0.02 | -0.04 | -0.26 | -0.08 |
| Y19 | 0.11 | -- | -0.02 | 0.00 | -0.62 | -0.27 |
| Y20 | -0.01 | -0.02 | -- | -0.05 | -0.03 | 0.01 |
| Y21 | -0.01 | -0.02 | -- | 0.01 | -0.03 | -0.02 |
| Y22 | -0.05 | -0.01 | -- | -0.02 | -0.01 | -0.03 |
| Y23 | 0.05 | -0.01 | -- | -0.06 | -0.03 | 0.03 |
| Y24 | 0.06 | 0.11 | -- | 0.03 | 0.13 | 0.12 |
| Y25 | -0.01 | 0.00 | -- | -0.04 | -0.01 | 0.00 |
| Y26 | 0.03 | 0.12 | 0.04 | -- | 0.12 | 0.10 |
| Y27 | -0.06 | -0.12 | -0.06 | -- | -0.11 | -0.10 |
| Y28 | -0.22 | -0.27 | -0.20 | -- | 0.02 | -0.25 |
| Y29 | 0.16 | 0.15 | -0.02 | -- | 0.09 | 0.09 |
| Y30 | 0.03 | -0.34 | -0.09 | 0.00 | -- | -0.09 |
| Y31 | 0.16 | 0.09 | -0.04 | 0.09 | -- | -0.05 |
| Y32 | 0.04 | 0.62 | 0.07 | 0.05 | -- | 0.35 |
| Y33 | -0.31 | 0.45 | 0.05 | -0.10 | 0.36 | -- |
| Y34 | 0.03 | -0.18 | 0.09 | -0.01 | -0.04 | -- |
| Y35 | 0.18 | -0.04 | 0.05 | -0.07 | 0.03 | -0.28 |
| Y36 | -0.21 | -0.14 | 0.04 | 0.06 | -0.33 | -- |
| Y37 | -0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.23 |
| Y38 | 0.22 | 0.59 | 0.02 | 0.11 | -0.15 | 0.22 |
| Y39 | -0.07 | -0.12 | 0.09 | -0.05 | -0.19 | -0.10 |

Expected Change for LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|----|-------|-------|
| Y1 | -0.03 | 0.10 |
| Y2 | -0.16 | -0.05 |
| Y3 | -0.03 | 0.05 |
| Y4 | 0.11 | -0.06 |

| | | |
|-----|-------|-------|
| Y5 | 0.02 | -0.14 |
| Y6 | 0.03 | 0.11 |
| Y7 | -0.05 | -0.04 |
| Y8 | 0.02 | -0.01 |
| Y9 | 0.06 | -0.03 |
| Y10 | 0.00 | -0.04 |
| Y11 | 0.24 | 0.11 |
| Y12 | 0.54 | -0.03 |
| Y13 | 0.06 | -0.16 |
| Y14 | -0.14 | 0.06 |
| Y15 | 0.10 | 0.00 |
| Y16 | -0.17 | -0.08 |
| Y17 | -0.26 | 0.01 |
| Y18 | 0.03 | -0.08 |
| Y19 | 0.03 | 0.28 |
| Y20 | 0.00 | 0.01 |
| Y21 | -0.02 | 0.00 |
| Y22 | 0.06 | 0.05 |
| Y23 | 0.03 | -0.06 |
| Y24 | 0.01 | 0.03 |
| Y25 | 0.02 | 0.09 |
| Y26 | 0.07 | 0.08 |
| Y27 | -0.13 | -0.01 |
| Y28 | 0.03 | -0.15 |
| Y29 | 0.05 | 0.05 |
| Y30 | -0.08 | -0.09 |
| Y31 | -0.09 | -0.29 |
| Y32 | 0.09 | 0.12 |
| Y33 | 0.14 | 0.22 |
| Y34 | -0.17 | 0.06 |
| Y35 | -- | -0.07 |
| Y36 | -- | -0.02 |
| Y37 | 0.02 | -- |
| Y38 | -0.06 | -- |
| Y39 | -0.04 | -- |

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | -- | -0.03 | -0.03 | -0.10 | 0.10 | 0.13 |
| Y2 | -- | -0.08 | -0.01 | 0.06 | -0.06 | -0.01 |
| Y3 | -- | -0.09 | 0.12 | -0.13 | -0.02 | -0.12 |
| Y4 | -- | -0.13 | -0.07 | 0.02 | -0.16 | -0.05 |
| Y5 | -- | -0.13 | -0.02 | -0.03 | 0.01 | -0.05 |
| Y6 | -- | 0.18 | 0.01 | 0.02 | -0.02 | 0.05 |
| Y7 | -- | -0.02 | 0.02 | -0.02 | 0.05 | 0.09 |
| Y8 | -- | 0.06 | 0.00 | 0.09 | 0.19 | 0.00 |
| Y9 | -- | 0.18 | 0.04 | 0.02 | 0.14 | -0.12 |
| Y10 | -- | -0.05 | -0.15 | -0.02 | -0.04 | -0.09 |
| Y11 | -0.36 | -- | 0.11 | 0.03 | -0.03 | -0.11 |
| Y12 | 0.38 | -- | -0.02 | -0.02 | -0.11 | -0.06 |
| Y13 | 0.20 | -- | -0.12 | 0.04 | 0.21 | -0.16 |
| Y14 | -0.39 | -- | -0.14 | 0.20 | 0.35 | 0.25 |
| Y15 | -0.27 | -- | -0.01 | -0.11 | 0.23 | 0.23 |
| Y16 | 0.22 | -- | -0.04 | 0.05 | -0.17 | 0.06 |
| Y17 | 0.28 | -- | -0.06 | 0.01 | -0.02 | -0.07 |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y18 | 0.15 | -- | 0.02 | -0.04 | -0.26 | -0.08 |
| Y19 | 0.11 | -- | -0.02 | 0.00 | -0.62 | -0.27 |
| Y20 | -0.01 | -0.02 | -- | -0.05 | -0.03 | 0.01 |
| Y21 | -0.01 | -0.02 | -- | 0.01 | -0.03 | -0.02 |
| Y22 | -0.05 | -0.01 | -- | -0.02 | -0.01 | -0.03 |
| Y23 | 0.05 | -0.01 | -- | -0.06 | -0.03 | 0.03 |
| Y24 | 0.06 | 0.11 | -- | 0.03 | 0.13 | 0.12 |
| Y25 | -0.01 | 0.00 | -- | -0.04 | -0.01 | 0.00 |
| Y26 | 0.03 | 0.12 | 0.04 | -- | 0.12 | 0.10 |
| Y27 | -0.06 | -0.12 | -0.06 | -- | -0.11 | -0.10 |
| Y28 | -0.22 | -0.27 | -0.20 | -- | 0.02 | -0.25 |
| Y29 | 0.16 | 0.15 | -0.02 | -- | 0.09 | 0.09 |
| Y30 | 0.03 | -0.34 | -0.09 | 0.00 | -- | -0.09 |
| Y31 | 0.16 | 0.09 | -0.04 | 0.09 | -- | -0.05 |
| Y32 | 0.04 | 0.62 | 0.07 | 0.05 | -- | 0.35 |
| Y33 | -0.31 | 0.45 | 0.05 | -0.10 | 0.36 | -- |
| Y34 | 0.03 | -0.18 | 0.09 | -0.01 | -0.04 | -- |
| Y35 | 0.18 | -0.04 | 0.05 | -0.07 | 0.03 | -0.28 |
| Y36 | -0.21 | -0.14 | 0.04 | 0.06 | -0.33 | -- |
| Y37 | -0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.23 |
| Y38 | 0.22 | 0.59 | 0.02 | 0.11 | -0.15 | 0.22 |
| Y39 | -0.07 | -0.12 | 0.09 | -0.05 | -0.19 | -0.10 |

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|-----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| Y1 | -0.03 | 0.10 |
| Y2 | -0.16 | -0.05 |
| Y3 | -0.03 | 0.05 |
| Y4 | 0.11 | -0.06 |
| Y5 | 0.02 | -0.14 |
| Y6 | 0.03 | 0.11 |
| Y7 | -0.05 | -0.04 |
| Y8 | 0.02 | -0.01 |
| Y9 | 0.06 | -0.03 |
| Y10 | 0.00 | -0.04 |
| Y11 | 0.24 | 0.11 |
| Y12 | 0.54 | -0.03 |
| Y13 | 0.06 | -0.16 |
| Y14 | -0.14 | 0.06 |
| Y15 | 0.10 | 0.00 |
| Y16 | -0.17 | -0.08 |
| Y17 | -0.26 | 0.01 |
| Y18 | 0.03 | -0.08 |
| Y19 | 0.03 | 0.28 |
| Y20 | 0.00 | 0.01 |
| Y21 | -0.02 | 0.00 |
| Y22 | 0.06 | 0.05 |
| Y23 | 0.03 | -0.06 |
| Y24 | 0.01 | 0.03 |
| Y25 | 0.02 | 0.09 |
| Y26 | 0.07 | 0.08 |
| Y27 | -0.13 | -0.01 |
| Y28 | 0.03 | -0.15 |
| Y29 | 0.05 | 0.05 |
| Y30 | -0.08 | -0.09 |

| | | |
|-----|-------|-------|
| Y31 | -0.09 | -0.29 |
| Y32 | 0.09 | 0.12 |
| Y33 | 0.14 | 0.22 |
| Y34 | -0.17 | 0.06 |
| Y35 | -- | -0.07 |
| Y36 | -- | -0.02 |
| Y37 | 0.02 | -- |
| Y38 | -0.06 | -- |
| Y39 | -0.04 | -- |

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|------|------|------|------|------|------|------|
| PRID | -- | | | | | |
| REG | 0.40 | -- | | | | |
| QUAL | 0.00 | 0.31 | -- | | | |
| COMP | 0.45 | 0.44 | 2.30 | -- | | |
| CARE | 1.01 | 1.14 | 0.57 | 1.68 | -- | |
| ATTI | 0.84 | 0.08 | 2.08 | 0.80 | 0.63 | -- |
| FEEL | 0.01 | 0.13 | 1.48 | 0.02 | 0.32 | 0.42 |
| PER | 0.20 | 0.01 | 1.68 | 0.24 | 2.22 | 2.73 |

Modification Indices for PSI

| | FEEL | PER |
|------|------|-----|
| FEEL | -- | |
| PER | 0.17 | -- |

Expected Change for PSI

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRID | -- | | | | | |
| REG | 0.01 | -- | | | | |
| QUAL | 0.00 | -0.01 | -- | | | |
| COMP | -0.01 | 0.01 | -0.04 | -- | | |
| CARE | 0.02 | -0.02 | -0.02 | 0.03 | -- | |
| ATTI | -0.02 | -0.01 | 0.05 | -0.03 | 0.02 | -- |
| FEEL | 0.00 | 0.01 | 0.04 | 0.00 | -0.02 | -0.02 |
| PER | -0.01 | 0.00 | 0.05 | 0.02 | -0.05 | 0.07 |

Expected Change for PSI

| | FEEL | PER |
|------|-------|-----|
| FEEL | -- | |
| PER | -0.02 | -- |

Standardized Expected Change for PSI

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|--|------|-----|------|------|------|------|
|--|------|-----|------|------|------|------|

```

-----
PRID  --
REG   0.01  --
QUAL  0.00  -0.01  --
COMP  -0.01  0.01  -0.04  --
CARE  0.02  -0.02  -0.02  0.03  --
ATTI  -0.02  -0.01  0.05  -0.03  0.02  --
FEEL  0.00  0.01  0.04  0.00  -0.02  -0.02
PER   -0.01  0.00  0.05  0.02  -0.05  0.07

```

Standardized Expected Change for PSI

```

      FEEL  PER
-----
FEEL  --
PER   -0.02  --

```

Modification Indices for THETA-EPS

```

      Y1  Y2  Y3  Y4  Y5  Y6
-----
Y1    --
Y2    1.73  --
Y3    0.48  --  --
Y4    0.11  1.83  0.17  --
Y5    0.30  0.85  0.68  0.04  --
Y6    --  0.66  --  0.22  --  --
Y7    0.34  0.58  --  0.11  0.32  0.01
Y8    0.57  1.21  0.76  0.00  --  1.67
Y9    0.42  1.06  0.20  0.87  0.10  0.14
Y10   0.02  --  0.03  1.03  0.67  0.19
Y11   0.80  --  0.17  --  0.95  0.29
Y12   0.09  0.06  --  0.06  0.26  --
Y13   1.32  0.03  --  0.16  --  3.14
Y14   --  0.28  0.33  0.41  0.07  0.58
Y15   0.00  --  --  0.04  0.25  --
Y16   1.64  0.09  0.11  --  0.11  0.54
Y17   0.51  0.00  0.00  0.16  --  0.05
Y18   0.04  1.52  1.54  0.95  0.45  --
Y19   0.32  --  0.00  1.08  --  0.07
Y20   0.02  0.52  0.36  1.27  0.16  --
Y21   0.15  1.56  0.25  0.05  0.11  0.00
Y22   1.70  2.10  3.32  --  0.12  1.81
Y23   --  2.12  1.47  --  0.27  0.61
Y24   --  --  0.47  0.19  0.07  --
Y25   0.00  0.01  0.04  --  0.15  --
Y26   0.86  0.94  1.92  0.67  --  0.69
Y27   0.00  0.84  0.15  --  --  --
Y28   2.23  0.00  0.51  1.34  --  0.05
Y29   --  2.10  1.61  0.00  0.04  --
Y30   0.77  0.26  0.26  --  0.37  --
Y31   0.09  0.15  --  1.58  --  --
Y32   --  0.22  0.31  0.26  0.03  0.12
Y33   1.02  0.00  1.32  --  0.18  0.10
Y34   --  0.00  0.32  0.00  0.00  0.65
Y35   0.38  2.03  --  2.54  0.08  --
Y36   1.17  --  --  --  --  --

```

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y37 | 2.47 | 1.32 | 0.42 | 1.61 | 1.86 | 0.98 |
| Y38 | -- | 0.11 | 0.08 | 0.18 | -- | 3.09 |
| Y39 | 0.34 | -- | -- | -- | -- | 0.44 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y7 | -- | | | | | |
| Y8 | 0.27 | -- | | | | |
| Y9 | 0.10 | -- | -- | | | |
| Y10 | 0.34 | 0.10 | 0.27 | -- | | |
| Y11 | 0.19 | 1.10 | 0.52 | 2.28 | -- | |
| Y12 | 0.00 | 0.89 | 1.05 | -- | 0.01 | -- |
| Y13 | -- | 1.08 | -- | -- | 0.39 | 0.02 |
| Y14 | -- | 1.22 | 1.89 | -- | 1.02 | 1.97 |
| Y15 | -- | -- | 0.29 | 2.79 | 0.79 | -- |
| Y16 | 1.48 | 0.93 | 0.40 | -- | 0.12 | 0.55 |
| Y17 | 3.24 | -- | -- | 0.03 | -- | 1.72 |
| Y18 | 0.01 | 2.15 | 0.86 | 0.01 | 0.41 | 0.66 |
| Y19 | 0.76 | -- | -- | -- | 0.17 | 0.28 |
| Y20 | 0.29 | 0.08 | 0.58 | 0.01 | 0.44 | 0.54 |
| Y21 | 0.39 | 0.20 | 1.28 | 1.82 | -- | 0.36 |
| Y22 | 1.78 | 0.65 | 0.55 | 0.04 | 0.04 | 0.10 |
| Y23 | 1.49 | 0.56 | 1.15 | -- | 1.16 | 1.31 |
| Y24 | 0.24 | 0.01 | -- | -- | 2.33 | -- |
| Y25 | 0.01 | 0.18 | -- | 2.62 | 1.95 | -- |
| Y26 | 0.26 | 1.18 | 0.00 | 1.35 | -- | 0.01 |
| Y27 | 0.83 | 0.05 | 1.96 | -- | 0.76 | -- |
| Y28 | 1.66 | 0.26 | 0.29 | 0.82 | 1.57 | -- |
| Y29 | 1.07 | 2.36 | 0.06 | 0.04 | 1.80 | 0.16 |
| Y30 | 2.23 | 0.83 | 0.02 | -- | 0.68 | -- |
| Y31 | 1.11 | -- | 1.77 | 2.27 | -- | 0.00 |
| Y32 | 0.96 | 0.49 | 0.59 | 0.09 | 0.60 | 1.94 |
| Y33 | -- | 0.07 | 1.56 | 0.34 | 2.00 | -- |
| Y34 | 0.49 | 0.99 | -- | 0.44 | 0.20 | 0.67 |
| Y35 | 1.23 | 0.16 | 0.44 | 0.35 | 2.73 | -- |
| Y36 | 0.04 | 0.00 | -- | 0.00 | -- | -- |
| Y37 | 0.20 | 0.62 | 1.11 | -- | 0.07 | -- |
| Y38 | 0.23 | -- | 0.50 | 0.09 | -- | 0.54 |
| Y39 | -- | 0.00 | 1.79 | -- | 2.35 | 0.02 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y13 | -- | | | | | |
| Y14 | -- | -- | | | | |
| Y15 | 2.27 | -- | -- | | | |
| Y16 | 0.27 | -- | 0.30 | -- | | |
| Y17 | -- | -- | 0.09 | 0.07 | -- | |
| Y18 | -- | 0.16 | 1.44 | 0.42 | -- | -- |
| Y19 | 0.14 | 0.82 | 0.77 | 0.52 | 0.41 | 2.73 |
| Y20 | 1.19 | 2.90 | 0.35 | 0.53 | 1.54 | -- |
| Y21 | -- | 0.25 | 2.69 | 0.19 | 1.65 | 0.07 |
| Y22 | 0.01 | -- | 0.28 | -- | -- | 0.05 |
| Y23 | -- | 0.51 | 0.45 | 0.13 | 1.39 | 0.72 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y24 | -- | 0.44 | 1.27 | 0.85 | -- | -- |
| Y25 | 0.48 | 0.12 | 0.83 | 2.34 | 0.71 | 0.04 |
| Y26 | 0.07 | 0.21 | 0.08 | 0.11 | -- | 0.87 |
| Y27 | 0.35 | -- | 0.04 | -- | 0.73 | 1.75 |
| Y28 | 0.09 | 1.45 | 0.02 | 1.30 | -- | 0.22 |
| Y29 | 2.60 | 1.64 | 2.27 | 0.00 | 0.46 | 2.43 |
| Y30 | 1.45 | 0.00 | -- | -- | 0.05 | 0.01 |
| Y31 | 0.00 | 0.32 | 0.47 | 0.00 | 0.05 | 0.23 |
| Y32 | 0.43 | 1.63 | 1.99 | 1.74 | 0.00 | 0.07 |
| Y33 | 1.25 | 0.92 | -- | 1.54 | 0.05 | -- |
| Y34 | 0.07 | 2.21 | 2.57 | 0.65 | -- | 0.03 |
| Y35 | 0.18 | -- | 0.00 | 1.92 | 2.16 | 0.07 |
| Y36 | 0.03 | 1.09 | 1.19 | -- | -- | 0.13 |
| Y37 | 0.03 | 0.90 | 3.02 | 0.44 | 0.25 | 0.07 |
| Y38 | 1.56 | 0.40 | 0.88 | 2.39 | 0.94 | 0.04 |
| Y39 | 0.94 | -- | 0.44 | -- | 0.17 | 2.17 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y19 | -- | | | | | |
| Y20 | 0.98 | -- | | | | |
| Y21 | 0.51 | -- | -- | | | |
| Y22 | 2.37 | -- | 2.11 | -- | | |
| Y23 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | 0.81 | -- | |
| Y24 | 0.52 | -- | 0.36 | -- | -- | -- |
| Y25 | -- | 0.14 | 0.41 | -- | 0.56 | 0.22 |
| Y26 | 0.03 | 0.00 | -- | 0.89 | -- | 0.04 |
| Y27 | 0.00 | 0.13 | 0.48 | -- | 2.07 | -- |
| Y28 | -- | 2.85 | 0.03 | 0.56 | -- | -- |
| Y29 | 0.04 | 0.09 | 0.00 | 0.03 | 0.13 | 0.11 |
| Y30 | 0.11 | 1.69 | 0.04 | 1.20 | 1.71 | 0.65 |
| Y31 | 2.45 | 0.39 | 0.96 | 0.40 | 0.00 | 0.13 |
| Y32 | 0.14 | 1.35 | 0.22 | 1.93 | 0.51 | 0.64 |
| Y33 | -- | 0.81 | 0.09 | 0.02 | 0.36 | 0.94 |
| Y34 | -- | 0.87 | -- | 0.07 | -- | -- |
| Y35 | 0.61 | 0.89 | 0.20 | 1.79 | 0.06 | 0.00 |
| Y36 | 0.06 | 0.97 | 0.30 | 1.16 | 0.07 | 0.23 |
| Y37 | 0.97 | 0.26 | 0.33 | 0.48 | 1.20 | 2.17 |
| Y38 | 0.31 | 0.11 | 0.42 | 1.45 | 0.13 | 0.15 |
| Y39 | 2.20 | -- | 1.33 | -- | 0.20 | 1.87 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y25 | -- | | | | | |
| Y26 | -- | -- | | | | |
| Y27 | 0.23 | -- | -- | | | |
| Y28 | -- | 0.62 | 1.61 | -- | | |
| Y29 | 0.47 | -- | 0.53 | -- | -- | |
| Y30 | 0.04 | -- | -- | 1.80 | 2.03 | -- |
| Y31 | 0.63 | 1.52 | 0.08 | 0.92 | 0.04 | 3.56 |
| Y32 | 0.52 | 0.18 | 0.37 | 0.21 | 2.08 | 0.57 |
| Y33 | 2.79 | 0.08 | -- | 2.69 | -- | 0.12 |
| Y34 | 1.75 | 0.21 | -- | 0.17 | 0.02 | 0.20 |

| | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y35 | 0.26 | -- | 0.36 | 0.00 | 0.81 | 0.19 |
| Y36 | 0.00 | 0.39 | 1.33 | 0.52 | 0.47 | 0.68 |
| Y37 | 2.46 | 0.01 | -- | -- | -- | 0.00 |
| Y38 | 0.88 | 0.54 | -- | -- | 0.57 | 0.34 |
| Y39 | 0.80 | -- | 1.62 | 0.27 | 0.91 | 0.02 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y31 | -- | | | | | |
| Y32 | 1.31 | -- | | | | |
| Y33 | 1.60 | 0.17 | -- | | | |
| Y34 | 1.21 | 1.92 | -- | -- | | |
| Y35 | 0.12 | 0.00 | -- | 1.22 | -- | |
| Y36 | -- | -- | 1.52 | 1.02 | -- | -- |
| Y37 | 0.47 | 0.02 | 2.49 | -- | 0.32 | 0.08 |
| Y38 | 2.04 | 1.59 | 0.82 | 0.31 | -- | 0.24 |
| Y39 | 2.14 | 0.24 | -- | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|------|------|-----|
| Y37 | -- | | |
| Y38 | 0.71 | -- | |
| Y39 | -- | 0.71 | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | -- | | | | | |
| Y2 | -0.02 | -- | | | | |
| Y3 | -0.01 | -- | -- | | | |
| Y4 | 0.00 | 0.02 | 0.01 | -- | | |
| Y5 | 0.01 | -0.02 | 0.02 | 0.00 | -- | |
| Y6 | -- | 0.01 | -- | 0.01 | -- | -- |
| Y7 | 0.01 | 0.01 | -- | -0.01 | -0.01 | 0.00 |
| Y8 | -0.01 | 0.03 | -0.02 | 0.00 | -- | -0.03 |
| Y9 | 0.01 | -0.02 | 0.01 | -0.01 | -0.01 | 0.01 |
| Y10 | 0.00 | -- | 0.00 | 0.02 | 0.01 | -0.01 |
| Y11 | -0.01 | -- | -0.01 | -- | -0.02 | -0.01 |
| Y12 | 0.01 | 0.01 | -- | 0.01 | 0.01 | -- |
| Y13 | 0.02 | 0.00 | -- | 0.01 | -- | -0.03 |
| Y14 | -- | -0.01 | -0.02 | 0.02 | 0.01 | -0.02 |
| Y15 | 0.00 | -- | -- | 0.00 | 0.01 | -- |
| Y16 | 0.02 | -0.01 | 0.01 | -- | 0.01 | 0.01 |
| Y17 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -- | 0.00 |
| Y18 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | -0.02 | 0.01 | -- |
| Y19 | -0.01 | -- | 0.00 | 0.02 | -- | 0.00 |
| Y20 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | -0.02 | 0.01 | -- |
| Y21 | 0.01 | -0.02 | -0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.00 |
| Y22 | -0.02 | -0.03 | 0.04 | -- | -0.01 | 0.02 |
| Y23 | -- | 0.03 | 0.02 | -- | -0.01 | -0.01 |
| Y24 | -- | -- | 0.01 | -0.01 | 0.00 | -- |
| Y25 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -- | -0.01 | -- |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y26 | -0.01 | 0.02 | -0.02 | -0.02 | -- | 0.02 |
| Y27 | 0.00 | -0.02 | 0.01 | -- | -- | -- |
| Y28 | -0.03 | 0.00 | -0.02 | 0.02 | -- | 0.00 |
| Y29 | -- | 0.03 | -0.03 | 0.00 | 0.00 | -- |
| Y30 | 0.01 | -0.01 | 0.01 | -- | 0.01 | -- |
| Y31 | -0.01 | 0.01 | -- | -0.02 | -- | -- |
| Y32 | -- | -0.01 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | -0.01 |
| Y33 | 0.02 | 0.00 | -0.02 | -- | -0.01 | -0.01 |
| Y34 | -- | 0.00 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |
| Y35 | 0.01 | -0.03 | -- | 0.03 | 0.01 | -- |
| Y36 | -0.02 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y37 | 0.02 | -0.02 | 0.01 | -0.02 | -0.02 | 0.01 |
| Y38 | -- | 0.01 | 0.01 | 0.01 | -- | 0.03 |
| Y39 | -0.01 | -- | -- | -- | -- | -0.01 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y7 | -- | | | | | |
| Y8 | -0.01 | -- | | | | |
| Y9 | 0.00 | -- | -- | | | |
| Y10 | -0.01 | 0.01 | 0.01 | -- | | |
| Y11 | 0.01 | 0.02 | -0.01 | -0.02 | -- | |
| Y12 | 0.00 | -0.02 | 0.02 | -- | 0.00 | -- |
| Y13 | -- | 0.02 | -- | -- | 0.01 | 0.00 |
| Y14 | -- | -0.04 | -0.03 | -- | 0.03 | 0.04 |
| Y15 | -- | -- | -0.01 | -0.03 | -0.02 | -- |
| Y16 | -0.02 | 0.02 | -0.01 | -- | -0.01 | 0.01 |
| Y17 | 0.03 | -- | -- | 0.00 | -- | -0.03 |
| Y18 | 0.00 | 0.03 | -0.02 | 0.00 | -0.01 | 0.02 |
| Y19 | 0.02 | -- | -- | -- | 0.01 | 0.01 |
| Y20 | 0.01 | 0.01 | -0.01 | 0.00 | -0.01 | -0.01 |
| Y21 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | -0.02 | -- | -0.01 |
| Y22 | -0.02 | -0.02 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 |
| Y23 | 0.02 | -0.02 | 0.02 | -- | 0.02 | 0.03 |
| Y24 | -0.01 | 0.00 | -- | -- | 0.02 | -- |
| Y25 | 0.00 | 0.01 | -- | -0.03 | 0.03 | -- |
| Y26 | 0.01 | -0.02 | 0.00 | 0.02 | -- | 0.00 |
| Y27 | -0.02 | 0.01 | 0.03 | -- | 0.02 | -- |
| Y28 | -0.02 | 0.01 | -0.01 | -0.02 | 0.02 | -- |
| Y29 | 0.02 | 0.04 | 0.00 | 0.00 | -0.03 | -0.01 |
| Y30 | -0.02 | 0.02 | 0.00 | -- | -0.01 | -- |
| Y31 | 0.02 | -- | 0.02 | 0.03 | -- | 0.00 |
| Y32 | 0.02 | -0.02 | 0.01 | -0.01 | 0.01 | -0.03 |
| Y33 | -- | -0.01 | -0.02 | -0.01 | -0.02 | -- |
| Y34 | 0.01 | -0.02 | -- | 0.01 | 0.01 | -0.02 |
| Y35 | -0.02 | -0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | -- |
| Y36 | 0.00 | 0.00 | -- | 0.00 | -- | -- |
| Y37 | -0.01 | -0.01 | -0.02 | -- | 0.00 | -- |
| Y38 | -0.01 | -- | -0.01 | 0.01 | -- | -0.02 |
| Y39 | -- | 0.00 | 0.02 | -- | 0.03 | 0.00 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y13 | -- | | | | | |
| Y14 | -- | -- | | | | |
| Y15 | 0.03 | -- | -- | | | |
| Y16 | -0.01 | -- | -0.01 | -- | | |
| Y17 | -- | -- | 0.01 | 0.01 | -- | |
| Y18 | -- | -0.01 | -0.02 | 0.01 | -- | -- |
| Y19 | -0.01 | -0.03 | -0.02 | 0.01 | 0.02 | -0.03 |
| Y20 | -0.02 | -0.04 | -0.01 | 0.01 | 0.02 | -- |
| Y21 | -- | 0.01 | 0.03 | -0.01 | -0.02 | -0.01 |
| Y22 | 0.00 | -- | 0.01 | -- | -- | 0.00 |
| Y23 | -- | -0.02 | -0.01 | 0.01 | -0.03 | 0.02 |
| Y24 | -- | -0.02 | -0.02 | -0.01 | -- | -- |
| Y25 | -0.02 | 0.01 | 0.02 | -0.03 | 0.02 | 0.00 |
| Y26 | -0.01 | 0.01 | -0.01 | -0.01 | -- | -0.02 |
| Y27 | -0.01 | -- | 0.00 | -- | -0.02 | 0.03 |
| Y28 | -0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.02 | -- | 0.01 |
| Y29 | 0.03 | 0.04 | -0.03 | 0.00 | 0.01 | -0.03 |
| Y30 | 0.02 | 0.00 | -- | -- | 0.00 | 0.00 |
| Y31 | 0.00 | -0.02 | 0.02 | 0.00 | -0.01 | -0.01 |
| Y32 | -0.01 | 0.04 | 0.03 | -0.02 | 0.00 | 0.00 |
| Y33 | -0.02 | -0.03 | -- | 0.02 | 0.00 | -- |
| Y34 | -0.01 | 0.04 | 0.03 | -0.01 | -- | 0.00 |
| Y35 | 0.01 | -- | 0.00 | -0.03 | -0.03 | 0.01 |
| Y36 | 0.00 | -0.03 | 0.02 | -- | -- | 0.01 |
| Y37 | 0.00 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | -0.01 | 0.00 |
| Y38 | -0.03 | -0.02 | -0.02 | -0.03 | 0.02 | 0.00 |
| Y39 | -0.02 | -- | -0.01 | -- | -0.01 | -0.03 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y19 | -- | | | | | |
| Y20 | 0.02 | -- | | | | |
| Y21 | 0.01 | -- | -- | | | |
| Y22 | -0.03 | -- | 0.04 | -- | | |
| Y23 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | -- | |
| Y24 | -0.01 | -- | -0.02 | -- | -- | -- |
| Y25 | -- | 0.01 | -0.01 | -- | 0.02 | -0.01 |
| Y26 | 0.00 | 0.00 | -- | 0.02 | -- | 0.00 |
| Y27 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | -- | -0.03 | -- |
| Y28 | -- | -0.03 | 0.00 | -0.02 | -- | -- |
| Y29 | 0.00 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | 0.01 |
| Y30 | -0.01 | -0.02 | 0.00 | -0.02 | -0.02 | 0.01 |
| Y31 | -0.04 | -0.01 | -0.02 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |
| Y32 | -0.01 | 0.02 | -0.01 | 0.03 | -0.01 | 0.01 |
| Y33 | -- | 0.01 | -0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.01 |
| Y34 | -- | 0.02 | -- | 0.00 | -- | -- |
| Y35 | 0.02 | -0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.00 |
| Y36 | -0.01 | 0.02 | -0.01 | 0.02 | 0.00 | -0.01 |
| Y37 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | -0.02 | -0.02 |
| Y38 | 0.01 | 0.01 | -0.01 | 0.02 | -0.01 | -0.01 |
| Y39 | 0.03 | -- | 0.02 | -- | -0.01 | 0.02 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y25 | -- | | | | | |
| Y26 | -- | -- | | | | |
| Y27 | -0.01 | -- | -- | | | |
| Y28 | -- | -0.02 | 0.04 | -- | | |
| Y29 | -0.02 | -- | -0.03 | -- | -- | |
| Y30 | 0.00 | -- | -- | 0.03 | -0.03 | -- |
| Y31 | -0.02 | 0.03 | -0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.04 |
| Y32 | -0.02 | 0.01 | -0.01 | -0.01 | 0.03 | -0.02 |
| Y33 | -0.04 | 0.01 | -- | -0.03 | -- | 0.01 |
| Y34 | 0.03 | 0.01 | -- | -0.01 | 0.00 | -0.01 |
| Y35 | 0.01 | -- | -0.02 | 0.00 | -0.02 | 0.01 |
| Y36 | 0.00 | 0.01 | -0.03 | 0.01 | 0.01 | -0.02 |
| Y37 | 0.03 | 0.00 | -- | -- | -- | 0.00 |
| Y38 | 0.02 | 0.02 | -- | -- | 0.02 | -0.01 |
| Y39 | 0.02 | -- | 0.03 | -0.01 | -0.02 | 0.00 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|-----|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| Y31 | -- | | | | | |
| Y32 | -0.03 | -- | | | | |
| Y33 | 0.02 | 0.01 | -- | | | |
| Y34 | -0.02 | 0.03 | -- | -- | | |
| Y35 | -0.01 | 0.00 | -- | -0.02 | -- | |
| Y36 | -- | -- | 0.02 | -0.02 | -- | -- |
| Y37 | -0.01 | 0.00 | 0.03 | -- | -0.01 | 0.00 |
| Y38 | -0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | -- | -0.01 |
| Y39 | -0.03 | -0.01 | -- | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|-----|-------|------|-----|
| Y37 | -- | | |
| Y38 | -0.02 | -- | |
| Y39 | -- | 0.02 | -- |

Maximum Modification Index is 5.97 for Element (31, 8) of LAMBDA-Y

!CFA PATH MODEL

Factor Scores Regressions

| | ETA | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
| PRID | 0.06 | 0.20 | 0.14 | 0.18 | 0.18 | 0.04 |
| REG | -0.04 | 0.11 | 0.14 | 0.17 | 0.06 | -0.04 |
| QUAL | -0.28 | -0.14 | 0.19 | -0.05 | 0.19 | -0.18 |
| COMP | 0.28 | 0.03 | -0.05 | 0.01 | -0.34 | -0.36 |
| CARE | -0.07 | 0.08 | 0.10 | 0.15 | 0.03 | -0.09 |
| ATTI | -0.10 | 0.07 | 0.16 | 0.07 | 0.05 | 0.01 |
| FEEL | -0.14 | 0.17 | 0.22 | 0.16 | 0.06 | -0.27 |
| PER | -0.22 | 0.04 | 0.13 | 0.17 | 0.03 | 0.02 |

ETA

| | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRID | 0.07 | 0.01 | 0.20 | 0.29 | 0.21 | 0.17 |
| REG | 0.01 | 0.01 | 0.09 | 0.12 | 0.17 | 0.18 |
| QUAL | 0.04 | -0.01 | 0.04 | -0.33 | 0.17 | 0.35 |
| COMP | 0.03 | 0.05 | 0.17 | 0.24 | -0.01 | -0.11 |
| CARE | -0.02 | -0.06 | 0.04 | 0.16 | 0.14 | 0.22 |
| ATTI | -0.03 | -0.01 | -0.05 | 0.07 | 0.16 | 0.20 |
| FEEL | -0.08 | -0.03 | 0.05 | 0.01 | 0.35 | 0.28 |
| PER | -0.05 | 0.08 | 0.00 | -0.17 | 0.26 | 0.20 |

ETA

| | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRID | 0.16 | 0.01 | -0.05 | 0.01 | 0.03 | 0.05 |
| REG | 0.08 | 0.00 | 0.00 | -0.05 | 0.03 | 0.01 |
| QUAL | -0.02 | -0.04 | 0.05 | -0.03 | -0.14 | -0.17 |
| COMP | 0.13 | 0.05 | 0.03 | 0.10 | -0.07 | 0.13 |
| CARE | 0.10 | -0.01 | 0.06 | 0.04 | 0.07 | 0.05 |
| ATTI | 0.13 | -0.02 | 0.07 | 0.05 | 0.06 | 0.12 |
| FEEL | 0.02 | 0.02 | -0.01 | -0.20 | 0.16 | -0.06 |
| PER | 0.04 | -0.04 | 0.02 | -0.09 | 0.09 | 0.01 |

ETA

| | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRID | 0.17 | 0.05 | -0.01 | -0.04 | -0.07 | -0.14 |
| REG | 0.05 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | -0.03 | 0.02 |
| QUAL | 0.03 | 0.05 | -0.05 | 0.35 | 0.54 | 1.13 |
| COMP | 0.00 | 0.04 | -0.02 | -0.03 | -0.27 | 0.10 |
| CARE | 0.09 | 0.03 | -0.02 | -0.05 | -0.03 | 0.00 |
| ATTI | -0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | -0.08 | -0.07 |
| FEEL | 0.08 | -0.03 | -0.06 | -0.04 | 0.05 | 0.05 |
| PER | 0.00 | 0.02 | -0.03 | -0.06 | 0.05 | 0.04 |

ETA

| | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| PRID | 0.07 | -0.12 | -0.08 | -0.07 | 0.03 | 0.17 |
| REG | 0.05 | -0.06 | -0.05 | -0.01 | 0.05 | 0.22 |
| QUAL | 0.08 | -0.35 | 0.29 | -0.04 | -0.05 | 0.13 |
| COMP | 0.20 | 0.29 | 0.11 | 0.64 | 0.53 | 0.01 |
| CARE | 0.06 | -0.10 | -0.05 | -0.05 | 0.02 | 0.35 |
| ATTI | 0.02 | -0.06 | -0.03 | -0.05 | -0.06 | 0.16 |
| FEEL | 0.05 | -0.19 | 0.04 | -0.15 | 0.00 | 0.13 |
| PER | -0.03 | 0.06 | -0.13 | -0.19 | -0.02 | 0.14 |

ETA

| | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y36 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRID | -0.10 | -0.01 | -0.04 | -0.14 | -0.01 | 0.25 |
| REG | -0.01 | 0.09 | 0.02 | 0.00 | 0.03 | 0.32 |
| QUAL | -0.10 | 0.08 | 0.01 | -0.22 | 0.10 | 0.19 |
| COMP | 0.05 | -0.01 | -0.14 | -0.09 | 0.07 | -0.02 |
| CARE | 0.06 | 0.15 | 0.01 | -0.06 | 0.01 | 0.27 |
| ATTI | -0.04 | 0.05 | 0.27 | 0.27 | -0.04 | 0.23 |
| FEEL | -0.09 | 0.08 | -0.11 | -0.13 | 0.27 | 0.86 |
| PER | -0.07 | 0.08 | 0.00 | 0.09 | 0.07 | 0.26 |

ETA

| | Y37 | Y38 | Y39 |
|------|-------|-------|-------|
| PRID | -0.12 | 0.04 | -0.13 |
| REG | 0.01 | 0.09 | -0.08 |
| QUAL | 0.15 | 0.02 | -0.15 |
| COMP | -0.41 | -0.08 | 0.11 |
| CARE | -0.04 | 0.06 | -0.08 |
| ATTI | 0.12 | 0.05 | -0.14 |
| FEEL | -0.02 | 0.12 | -0.08 |
| PER | 0.41 | 0.43 | 0.12 |

!CFA PATH MODEL

Standardized Solution

LAMBDA-Y

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.52 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y2 | 0.47 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y3 | 0.58 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y4 | 0.61 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y5 | 0.64 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y6 | 0.46 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y7 | 0.46 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y8 | 0.65 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y9 | 0.57 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y10 | 0.51 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y11 | -- | 0.55 | -- | -- | -- | -- |
| Y12 | -- | 0.56 | -- | -- | -- | -- |
| Y13 | -- | 0.48 | -- | -- | -- | -- |
| Y14 | -- | 0.45 | -- | -- | -- | -- |
| Y15 | -- | 0.42 | -- | -- | -- | -- |
| Y16 | -- | 0.54 | -- | -- | -- | -- |
| Y17 | -- | 0.52 | -- | -- | -- | -- |
| Y18 | -- | 0.51 | -- | -- | -- | -- |
| Y19 | -- | 0.54 | -- | -- | -- | -- |
| Y20 | -- | -- | 0.43 | -- | -- | -- |
| Y21 | -- | -- | 0.45 | -- | -- | -- |
| Y22 | -- | -- | 0.43 | -- | -- | -- |
| Y23 | -- | -- | 0.52 | -- | -- | -- |
| Y24 | -- | -- | 0.53 | -- | -- | -- |
| Y25 | -- | -- | 0.32 | -- | -- | -- |
| Y26 | -- | -- | -- | 0.53 | -- | -- |
| Y27 | -- | -- | -- | 0.57 | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----|----|----|----|------|------|------|
| Y28 | -- | -- | -- | 0.77 | -- | -- |
| Y29 | -- | -- | -- | 0.69 | -- | -- |
| Y30 | -- | -- | -- | -- | 0.64 | -- |
| Y31 | -- | -- | -- | -- | 0.62 | -- |
| Y32 | -- | -- | -- | -- | 0.63 | -- |
| Y33 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.52 |
| Y34 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.57 |
| Y35 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y36 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y37 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y38 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Y39 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

LAMBDA-Y

| | FEEL | PER |
|-----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| Y1 | -- | -- |
| Y2 | -- | -- |
| Y3 | -- | -- |
| Y4 | -- | -- |
| Y5 | -- | -- |
| Y6 | -- | -- |
| Y7 | -- | -- |
| Y8 | -- | -- |
| Y9 | -- | -- |
| Y10 | -- | -- |
| Y11 | -- | -- |
| Y12 | -- | -- |
| Y13 | -- | -- |
| Y14 | -- | -- |
| Y15 | -- | -- |
| Y16 | -- | -- |
| Y17 | -- | -- |
| Y18 | -- | -- |
| Y19 | -- | -- |
| Y20 | -- | -- |
| Y21 | -- | -- |
| Y22 | -- | -- |
| Y23 | -- | -- |
| Y24 | -- | -- |
| Y25 | -- | -- |
| Y26 | -- | -- |
| Y27 | -- | -- |
| Y28 | -- | -- |
| Y29 | -- | -- |
| Y30 | -- | -- |
| Y31 | -- | -- |
| Y32 | -- | -- |
| Y33 | -- | -- |
| Y34 | -- | -- |
| Y35 | 0.53 | -- |
| Y36 | 0.67 | -- |
| Y37 | -- | 0.41 |
| Y38 | -- | 0.53 |
| Y39 | -- | 0.39 |

GAMMA

Happy

| | |
|------|------|
| PRID | 0.96 |
| REG | 1.02 |
| QUAL | 0.75 |
| COMP | 0.84 |
| CARE | 0.96 |
| ATTI | 0.93 |
| FEEL | 0.87 |
| PER | 0.87 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| PRID | 1.00 | | | | | |
| REG | 0.98 | 1.00 | | | | |
| QUAL | 0.72 | 0.76 | 1.00 | | | |
| COMP | 0.81 | 0.86 | 0.63 | 1.00 | | |
| CARE | 0.92 | 0.98 | 0.72 | 0.81 | 1.00 | |
| ATTI | 0.90 | 0.96 | 0.70 | 0.79 | 0.90 | 1.00 |
| FEEL | 0.83 | 0.89 | 0.65 | 0.73 | 0.83 | 0.81 |
| PER | 0.83 | 0.89 | 0.65 | 0.73 | 0.83 | 0.81 |
| Happy | 0.96 | 1.02 | 0.75 | 0.84 | 0.96 | 0.93 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | FEEL | PER | Happy |
|-------|------|------|-------|
| FEEL | 1.00 | | |
| PER | 0.75 | 1.00 | |
| Happy | 0.87 | 0.87 | 1.00 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | PRID | REG | QUAL | COMP | CARE | ATTI |
|--|------|-------|------|------|------|------|
| | 0.08 | -0.05 | 0.44 | 0.29 | 0.08 | 0.13 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | FEEL | PER |
|--|------|------|
| | 0.25 | 0.25 |

!CFA PATH MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

Happy

Y1 0.50
(0.04)
12.28

Y2 0.45
(0.05)
10.06

Y3 0.55
(0.05)
11.33

Y4 0.58
(0.05)
12.89

Y5 0.62
(0.05)
12.29

Y6 0.44
(0.04)
10.67

Y7 0.44
(0.04)
10.31

Y8 0.63
(0.05)
11.43

Y9 0.54
(0.04)
12.45

Y10 0.49
(0.05)
10.63

Y11 0.56
(0.05)
12.18

Y12 0.58
(0.05)
10.97

Y13 0.50
(0.05)
10.46

Y14 0.46
(0.07)

7.06

Y15 0.43
(0.05)
8.79

Y16 0.55
(0.04)
12.67

Y17 0.53
(0.05)
9.87

Y18 0.52
(0.04)
11.87

Y19 0.55
(0.05)
10.23

Y20 0.32
(0.04)
7.46

Y21 0.34
(0.04)
7.71

Y22 0.32
(0.04)
7.75

Y23 0.39
(0.04)
8.99

Y24 0.39
(0.04)
10.10

Y25 0.24
(0.04)
5.87

Y26 0.45
(0.05)
9.50

Y27 0.48
(0.05)
8.81

Y28 0.65
(0.05)
11.98

Y29 0.58
(0.05)
11.58

Y30 0.62
(0.05)
12.92

Y31 0.60
(0.05)
11.62

Y32 0.61
(0.05)
12.56

Y33 0.48
(0.05)
10.60

Y34 0.54
(0.05)
11.47

Y35 0.46
(0.05)
9.46

Y36 0.58
(0.05)
12.32

Y37 0.36
(0.04)
8.34

Y38 0.46
(0.05)
9.40

Y39 0.34
(0.04)
7.59

!CFA PATH MODEL

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

Happy

Y1 0.50
Y2 0.45
Y3 0.55
Y4 0.58
Y5 0.62
Y6 0.44
Y7 0.44
Y8 0.63
Y9 0.54
Y10 0.49
Y11 0.56
Y12 0.58
Y13 0.50
Y14 0.46
Y15 0.43
Y16 0.55
Y17 0.53
Y18 0.52
Y19 0.55
Y20 0.32
Y21 0.34
Y22 0.32
Y23 0.39
Y24 0.39
Y25 0.24
Y26 0.45
Y27 0.48
Y28 0.65
Y29 0.58
Y30 0.62
Y31 0.60
Y32 0.61
Y33 0.48
Y34 0.54
Y35 0.46
Y36 0.58
Y37 0.36
Y38 0.46
Y39 0.34

Time used: 0.858 Seconds