

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและ
แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิต
บรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Relationship between Perception of Organizational Culture and Attitudes on
Happiness at Work & Guidelines for Creating Happiness at Work: Case Study of
Officers in a Packaging Production Factory



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรม
องค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้าง
ความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำ
สำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

โดย

น.ส.จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทวิทย์ จิตสว่าง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬามาส ตั้งจิตบำรุง : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. (The Relationship between Perception of Organizational Culture and Attitudes on Happiness at Work & Guidelines for Creating Happiness at Work: Case Study of Officers in a Packaging Production Factory) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ศิริพงษ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุข รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเชิงปริมาณได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากแผนกที่แตกต่างกันทั้งสิ้น 7 แผนก เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน และมีอายุงานระหว่าง 0-5 ปีและส่วนใหญ่เห็นว่าสายงานค่อนข้างตรงกับการศึกษาของตน โดยฝ่ายที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ 2) พนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) พนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส.โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 6) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อ นิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6180913924 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Perception of organizational culture, Happiness at Work, Guidelines for
Creating Happiness at Work

Jutamas Tangjitbumrung : The Relationship between Perception of Organizational Culture and Attitudes on Happiness at Work & Guidelines for Creating Happiness at Work: Case Study of Officers in a Packaging Production Factory. Advisor: Asst. Prof. SIRIPONG PALAKAWONG-NA-AYUDHYA, Ph.D.

The objectives of this research are to study the perception and the interpretation of “Happiness at Work” and to investigate the relationship between the perception of organizational culture and attitude on happiness as well as guidelines for creating happiness at work of officers in a packaging production organization. This study used a combination of quantitative and qualitative methodologies. For the quantitative analysis, 117 questionnaires were collected from the officers and the data was analyzed by standard statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. For the qualitative analysis, the researcher conducted unstructured in-depth interview with the officers from 7 divisions of the organization that are chosen via purposive sampling.

It was found that the quality control division is the most cooperative division in answering the questionnaires and the majority of the questionnaires obtained are from female officers with ages between 31 – 40 years old, have a salary between 20,001 – 30,000 Thai Baht/month, have working experience between 0 -5 years, and hold a bachelor degree or equivalent. The data reveals that the majority of the officers think that their education is somewhat relevant to their work. Moreover, the highest score was obtained for the officers’ overall perception of the organizational culture and the overall attitude on the happiness at work. On the other hand, a high score was obtained for the officers’ behavioral compliance with the guidelines for creating happiness at work by the Thai Health Promotion Foundation. Finally, it was found that perception of organizational culture had positive correlation to both the attitude toward happiness at work and the guidelines for creating happiness at work.

Field of Study: Public Administration Student's Signature

Academic Year: 2019 Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำและแนวทางในการศึกษามาโดยตลอดจนสำเร็จเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา ที่คอยให้คำปรึกษาและชี้แนะด้วยดีเสมอมา รวมถึงคณาจารย์ทั้งในภาควิชาและอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้เกิดผลสำเร็จ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ ผู้เป็นประธานกรรมการการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง และรองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ ผู้เป็นกรรมการการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำ เพื่อแก้ไขสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาต่างๆ โดยเฉพาะคุณป้าที่ได้ให้ทุนการศึกษาในครั้งนี้ รวมไปถึงเพื่อนในกลุ่มและเพื่อนร่วมรุ่น รป.ม. รุ่นที่ 49 ทุกคนที่คอยผลักดันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานประจำสำนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ทุกท่าน ที่อนุญาตและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเป็นอย่างดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	9
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	9
1.2 คำถามงานวิจัย.....	13
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
1.5 ขอบเขตของการศึกษา	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.1 วัฒนธรรมองค์การ	17
2.2 ข้อมูลของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง.....	32
2.3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข.....	34
2.4 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	39
2.5 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง.....	45
2.6 มาตรวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข	55
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
2.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	59
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	60

3.1	วิจัยเชิงปริมาณ	60
3.2	วิจัยเชิงคุณภาพ	66
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
4.2	การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ	72
4.3	การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	80
4.4	การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน.....	85
4.5	การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข	91
4.6	การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	98
4.7	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	112
4.8	ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับคำนิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ...	118
4.9	ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน	120
4.10	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	121
บทที่ 5	การอภิปรายผลการศึกษา.....	128
5.1	การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ การให้ความหมายและทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	128
5.2	แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน.....	133
5.3	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะการให้ความหมายและทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	138
5.4	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน	143
บทที่ 6	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	146

6.1 สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ.....	147
6.2 ข้อจำกัดการวิจัย.....	152
6.3 ข้อเสนอแนะ	153
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	163
ประวัติผู้เขียน.....	190



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่ข้อมูล การลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นไปอย่างเสรีและรวดเร็ว ก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้า การลงทุนและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ประกอบกับการที่ไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged society) ในปี พ.ศ. 2564 กล่าวคือจำนวนประชากรในประเทศมีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 20 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 28 ในปี พ.ศ. 2574 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) ซึ่งหมายความว่าแรงงานในวัยทำงานจะมีจำนวนลดน้อยลง ประกอบกับอัตราการเกิดของเด็กนั้น ยังมีจำนวนลดลงตามไปด้วยเช่นกัน (Baby Bust) ทำให้ในอนาคตองค์กรต่างๆ อาจได้รับผลกระทบจากการที่ไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ โดยมีการคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะประสบปัญหาภาวะขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงแรงงานในอนาคต ประกอบกับอัตราแรงงานนอกระบบในประเทศที่ยังคงสูงเกินกว่าครึ่งของอัตราแรงงานในระบบ จากสถิติของสำนักงานสถิติพบว่าแรงงานนอกระบบในปี 2560 มีจำนวน 20.8 ล้านคน ต่อมาในปี 2561 พบว่าจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น 21.2 ล้านคน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ซึ่งเป็นผลมาจากวิถีชีวิตและทัศนคติที่เปลี่ยนไปของแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มนุษย์ที่เป็นวัยแรงงานมีความต้องการอื่นที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินเดือน ส่งผลให้แรงงานมีอัตราการลาออกค่อนข้างสูงและเลือกองค์กร เลือกรางวัลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองหรืออาจหันไปเป็นแรงงานนอกระบบ ที่ถึงแม้ไม่มีสวัสดิการตามกฎหมาย แต่อาจมีความสุข สะดวกสบาย และอิสระกว่าการเป็นแรงงานในระบบ จึงอาจส่งผลให้องค์กรขาดแคลนแรงงานในอนาคต

ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงควรตระหนักถึงการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นอุปสรรคทางการค้าและการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ไปได้ก็คือ กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญหรือเรียกได้ว่าเป็นฟันเฟือง ที่จะช่วยให้

การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ องค์กรต่างๆ จึงต้องมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่สรรหาบุคลากร คัดกรองแรงงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และความต้องการขององค์กร เพื่อเป็นแรงสนับสนุน ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุแผนงานตามที่ได้วางไว้ เมื่อได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ที่จะมาช่วยขับเคลื่อนองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากปัญหาสังคมสูงวัยและการเปลี่ยนแปลงของวิถีการทำงานและทัศนคติของแรงงานที่จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ทำให้องค์กรต้องพยายามดึงดูดแรงงาน พร้อมกับรักษาบุคลากรที่มีอยู่ไปควบคู่กัน เพื่อลดผลกระทบจากปัญหาด้านตลาดแรงงาน การลาออกของพนักงานและงบประมาณที่จะต้องสูญเสียไปกับการสรรหาพนักงาน และอบรม พัฒนาพนักงานใหม่ อีกทั้งยังการลาออกอาจทำให้องค์กรขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดการชะงักและทำให้องค์กรอาจประสบปัญหากับการหาแรงงานมาทดแทนไม่ทันต่องานที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดเกิดผลเสียอื่นๆตามมาอีกมากมาย องค์กรจึงควรให้ความสนใจต่อสิ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ที่แสดงให้ถึงตัวตน หรือลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พร้อมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงาน เนื่องจากในมุมมองของพนักงาน การใช้เวลาไปกับการทำงาน กินเวลาพอๆกับการใช้เวลาอยู่ที่บ้าน ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการ หากองค์กรสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ดี อาจทำให้พนักงานไม่มีความสุขกับการทำงานในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางด้านจิตใจ อาจทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทกับงาน และในที่สุดก็ลาออก

จากผลสำรวจจาก JobsDB เกี่ยวกับดัชนีความสุขของพนักงาน ประจำปี 2559 (jobsdb, 2560) พบข้อมูลที่น่าสนใจว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานคือส่วนสำคัญเพราะถ้าไม่มีความสุขคนไทยพร้อมจะ “ลาออก” เพื่อหาโอกาสใหม่ ในขณะที่ความสุขในการทำงานของคนไทยเป็นอันดับ 3 จาก 7 ประเทศในแถบเอเชีย ซึ่งความสุขนั้น อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป แต่เมื่อพูดถึงเรื่องความสุขในการทำงาน หากกล่าวถึงเรื่องเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆที่บุคลากรได้รับ คงไม่เพียงพอต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์นั้น มีเทคโนโลยีเข้ามามากมาย เรียกได้ว่าเป็นยุค Digital disruption ความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ส่งผลให้การใช้ชีวิต ความต้องการ การทำงาน และความสนใจในเรื่องต่างๆของบุคลากรแปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัย หลายองค์กรมีการปรับตัว เช่นบางองค์กรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการงาน รวมไปถึงใช้ในการ

สื่อสารเพื่อความสะดวกในการทำงาน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคสมัย อีกทั้งในยุคโลกาภิวัตน์นั้นความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และติดต่อสื่อสารกันได้อย่างเสรี ด้วยความรวดเร็ว เสมือนโลกที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารขององค์กรตนเองและองค์กรอื่นๆ ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบและท้ายที่สุดอาจส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือลาออก เพื่อก้าวไปสู่องค์กรอื่นที่ดีกว่า

เมื่อก้าวถึงแรงงานในสมัยก่อน แรงงานมักเลือกงานที่มีความมั่นคงเป็นหลัก แต่จากสภาพแวดล้อมและวิวัฒนาการของยุคสมัยที่เปลี่ยนไป จึงทำให้ในสังคมปัจจุบัน แรงงานยุคใหม่ไม่ได้เลือกทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเท่านั้น ในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจัยต่างๆ กลายมาเป็นตัวแปร ซึ่งได้เข้ามามีอิทธิพลในการเลือกที่ทำงาน อีกทั้งแรงงานเริ่มมีความต้องการมากขึ้นและเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งองค์กรที่แรงงานจะเลือกนั้น ต้องสามารถตอบสนองความต้องการ รวมไปถึงองค์กรที่ถูกเลือกต้องสร้างความสุขในการทำงานให้กับแรงงานด้วย

สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและการแข่งขันสูงทางธุรกิจ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงการทำงานของบุคลากร เพื่อรับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทรัพยากรมนุษย์จึงนับถือได้ว่าเป็นส่วนขับเคลื่อนที่สำคัญในสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ การมีบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งตัวช่วยที่จะทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ก็คือความสุข โดย Rhett Power (2559) ที่ปรึกษาและชี้แนะด้านธุรกิจในสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวว่าความสุขจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น และนำมาซึ่งความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ความสุขยังช่วยเพิ่มความมั่นใจของบุคลากร ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เมื่อมีความสุขในการทำงาน ความสุขจากตัวพนักงานของแต่ละคน จะถูกส่งต่อไปยังคนรอบข้างในองค์กร และท้ายที่สุดผลของความสุขก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ซึ่งจากผลสำรวจของบริษัทแมนพาวเวอร์กรุ๊ป พบว่าการทำงานที่มีความสุขจะก่อให้เกิดพลังในการทำงานเพราะบุคลากรจะมีความทุ่มเท มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาว (The bangkok Insight, 2562) และความสุขในการทำงานของบุคลากร จะทำให้ส่งผลดีต่อองค์กรอีกหลายด้าน เช่น สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กร พนักงานมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

การพัฒนาองค์กรให้สามารถต่อสู้กับการแข่งขัน จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างมากในงานจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน ไม่เพียงแต่การที่องค์กรต้องพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์กรยังต้องตระหนักถึงความสำคัญในความสุขของบุคลากร และหันมาให้ความสนใจกับความสุขของบุคลากรในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และมุ่งหวังที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจากทฤษฎี Hierarchy of needs theory ของ Abraham Maslow (อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2556) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการตามลำดับขั้น หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการ จะทำให้เกิดแรงจูงใจหรือเป็นตัวช่วยในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร และท้ายที่สุดเมื่อบุคลากรพึงพอใจ ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหาร ก็คือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความคิด ความเชื่อ และจิตใจที่ต่างกันไป สิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้ปัจเจกบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นที่ยึดเหนี่ยว ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เกิดจากความเชื่อ และทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ของแต่ละองค์กร เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติในการทำงานร่วมกันที่นอกเหนือไปจากกฎระเบียบ ทำให้พนักงานมีลักษณะการทำงาน และการประพฤติปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เพื่อช่วยกันดำเนินงานและผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสื่อถึงบุคลิกที่เป็นอัตลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้ในปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี เป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรมการพิมพ์ต่างๆ ซึ่งทางด้านอุตสาหกรรมการพิมพ์ก็ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเช่นกัน ตัวอย่างจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากรายงานปกขาว (White Paper) ของ Tetra Pak (2563) ที่ทำการสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภคของชาวมิลเลนเนียลที่เป็นคนรุ่นแรกของยุคโลกาภิวัตน์โดยเฉพาะ พบว่าคนยุคนี้มักเสาะหาผลิตภัณฑ์ที่มีความแปลกใหม่ ต้องการประสบการณ์จากการบริโภคที่มากกว่าเพียงแค่คุณค่าของผลิตภัณฑ์ และมีความพึงพอใจเลือกซื้อตามอารมณ์ ประกอบกับกระแส Smart packing ที่ทำให้บริษัทต่างๆจะต้องปรับปรุงกลยุทธ์และดีไซน์ให้ทันสมัย จึงทำให้อุตสาหกรรมการพิมพ์ มีการแข่งขันสูงจากยุคโลกาภิวัตน์ บริษัทในธุรกิจการพิมพ์จึงต้องมีการปรับตัวอย่างมากในเทคโนโลยีการพิมพ์ในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็น QR Code ฉลากกันปลอม หรือบรรจุภัณฑ์ที่มีความทันสมัย และเป็นวัตถุดิบที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างประสบการณ์

การเลือกซื้อได้อย่างต่อเนื่องและทำให้ผู้บริโภคได้รับความพึงพอใจมากขึ้น (วรรณรัตน์ วิรัชกุล, 2561) และเนื่องด้วยธุรกิจการพิมพ์ ถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่เน้นการผลิตให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความต้องการของลูกค้า จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานในองค์กร เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ แต่จากผลกระทบจากโรคระบาด Covid 19 ทำให้ธุรกิจต่างๆได้รับผลกระทบ โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทย กล่าวว่า การที่องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ยกระดับ Covid 19 ให้เป็นการระบาดครั้งใหญ่ของโลก ยิ่งทำให้สภาวะตลาดโลกซบเซาจากการปิดเมืองของประเทศต่างๆ ส่งผลให้การส่งออกชะลอตัวและกลุ่มที่พึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศ อาจต้องประสบปัญหากับการผลิต (สำนักข่าวอินโฟเควสท์, 2563) และสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจที่ซบเซาจากการระบาดของ Covid 19 ทำให้หลายองค์กรได้รับผลกระทบอย่างหนัก และมีการเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก เพื่อเอาตัวรอดภายใต้วิกฤต โดยปัจจัยต่างๆจากสภาวะการแข่งขันและปัญหาในปัจจุบันเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อาจทำให้พนักงานเกิดความกังวล และความเครียด โดยท้ายที่สุดหากพนักงานเกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน อาจทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร และต้องการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานกับลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำทางด้านกิจการพิมพ์ของประเทศเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปใช้พัฒนา วางแผนและจัดการกับวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีความสุขกับการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้นและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรสืบต่อไป อีกทั้งยังเป็นแนวทางต่อองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะองค์กรในอุตสาหกรรมกิจการพิมพ์ ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขแก่พนักงานในอนาคต

1.2 คำถามงานวิจัย

การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับนิยามของคำว่าความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 การได้ทราบถึงลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เพื่อนำนิยามที่ได้มาปรับปรุงและเสริมสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานได้ตรงจุด

1.4.2 การได้ทราบถึงแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งและนำผลที่ได้มาใช้พัฒนาแนวทางในการสร้างความสุขแก่พนักงาน

1.4.3 การได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

1.5.1 ด้านประชากร การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งเท่านั้น

1.5.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาด้านความสุข ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.5.3 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางด้านประชากร การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แนวทางการสร้างสุขในการทำงาน

1.5.4 ด้านระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง กุมภาพันธ์ 2563 – มิถุนายน 2563

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสนุก ตื่นตัว เกิดความกระตือรือร้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจ หรือได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง โดยความสุขนั้น เกิดได้จากหลายองค์ประกอบ เช่น การได้ทำงานที่ตนถนัด เป็นงานที่รัก การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน เมื่อหลายองค์ประกอบมารวมกันแล้ว สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกและอารมณ์เชิงบวก นำไปสู่ความรู้สึกมีความสุข

1.6.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันของคนในองค์การ และใช้เป็นแบบแผนในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การใช้เพื่อยึดถือและปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน

1.6.3 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2554) คือความสุขพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางทั้งหมด 8 ประการ ได้แก่

1) Happy body มีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ต้องมีน้ำใจ รู้จักแบ่งปัน เอื้ออาทรต่อกัน เพราะเชื่อว่าคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้

3) Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลาย ในการดำเนินชีวิตหรือว่าการทำงาน เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป ต้องรู้จักวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ตาม ต้องมีการผ่อนคลายที่เหมาะสม

4) Happy brain การหาความรู้ เป็นความสุขที่เกิดจากการได้เรียนรู้ พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5) Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตตัปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร

6) Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายจ่ายให้เหมาะสมกับรายรับที่ได้มา มีเงินรู้จักเก็บออม ไม่เป็นหนี้ หรือหากจำเป็นต้องเป็นหนี้ ก็ควรเป็นหนี้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

7) Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน

8) Happy society สังคมดี ที่เกิดขึ้นจากความรักความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน ในที่ทำงาน หรือในชุมชนรอบข้าง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ
2. ข้อมูลของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง
3. นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข
4. นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
6. มาตรวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 วัฒนธรรมองค์การ

ในแต่ละองค์การมีสิ่งที่แสดงความเป็นตัวตน ที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะองค์การ เป็นสิ่งที่หลอรวมจากความเชื่อ ค่านิยม ฐานคติของคนในองค์การ สิ่งนั้นก็คือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของคนในองค์การ อีกทั้งยังเป็นแบบแผนของพัฒนาการที่สะท้อนอยู่ในระบบของความรู้ทางสังคม คุณค่าอุดมการณ์ กฎที่ยึดปฏิบัติที่เป็นแบบแผนประจำวัน ทุกอย่างล้วนแล้วแต่มีส่วนในการกำหนดรูปแบบของลักษณะองค์การ รูปแบบของการจัดการและเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตองค์การ โดยแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความเป็นจริงทางสังคมในองค์กร (Morgan, 1986) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การไม่ควรมองข้ามและการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์การควรมี เนื่องจากการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสนุก ความเรียบง่าย ความทันสมัย ความสุข การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม เป็นต้น

2.1.1 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ มีผู้เรียบเรียงและสรุปไว้ ดังต่อไปนี้

ด้านเสน่ห์ จุ้ยโต (2551) กล่าวว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ มีด้วยกัน 3 ประการดังนี้

1) องค์ประกอบด้านค่านิยม (Value) คือการให้คุณค่ากับเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่ามีมากน้อยเพียงไหน ค่านิยมองค์การมีจุดเน้นที่สำคัญ ดังนี้

- (1) ให้ความสำคัญเอาใจใส่บุคลากร (care and consideration of people)
- (2) เอาใจใส่ต่อลูกค้า (care for customer)
- (3) การแข่งขัน (competitiveness)
- (4) วิสาหกิจ (enterprise)
- (5) การปฏิบัติต่อพนักงานเท่าเทียมกัน (equity in the treatment of employee)
- (6) ความเป็นเลิศ (excellence)
- (7) การเจริญเติบโต (growth)
- (8) นวัตกรรม (innovation)
- (9) เน้นตลาดและลูกค้า (market customer orientation)
- (10) เป้าหมายองค์การสำคัญกว่าบุคคล (priority given to organizational rather than to people needs)
- (11) เน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance orientation)
- (12) การเพิ่มผลผลิต (Productivity)
- (13) จัดกำหนดให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่พนักงาน (provision of equal opportunity for employees)
- (14) คุณภาพ (quality)

(16) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)

(17) ทีมงาน (teamwork)

2) องค์ประกอบด้านความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ความคิดพื้นฐานของคนที่มีต่อสิ่งต่างๆ เป็นความคิดที่มีความมั่นใจว่าสิ่งนั้นเป็นจริงและถูกต้องเอาไว้มาก่อน เช่น ความเชื่อที่ว่าหากบรรยากาศในการทำงานดี จะก่อให้เกิดความร่วมมือจากพนักงาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยดี เป็นต้น ซึ่งมีความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมัยใหม่อยู่ 6 ประการ ได้แก่

(1) เดิมเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นแบบนายกับลูกน้อง ต้องเปลี่ยนความเชื่อใหม่เป็นเพื่อนร่วมงาน

(2) เดิมเชื่อว่าการทำงานหนักประสบความสำเร็จ ต้องเปลี่ยนความเชื่อเป็นการทำงานเหนียวน้อยลง ได้ผลงานมากขึ้น

(3) เดิมเชื่อว่าการเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นสิ่งที่ดี ต้องปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานหลายอย่างเป็นสิ่งที่ดีกว่า

(4) เดิมเชื่อว่าพนักงานสำคัญที่สุด ต้องเปลี่ยนเป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการสำคัญที่สุด

(5) เดิมเชื่อว่าการเรียนรู้ในชั้นเรียนดีที่สุดในขั้นต้น ต้องเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้ทั้งชั้นและนอกชั้นเรียนและศึกษาตามอัธยาศัย

(6) เดิมเชื่อว่าอำนาจหน้าที่ (authority) สำคัญที่สุดในการบริหาร ต้องเปลี่ยนเป็นอำนาจ (power) และอำนาจการยอมรับ

3) องค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือแนวโน้มของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติต่อการบริหารองค์การที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

(1) ชอบโครงสร้างแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

(2) ชอบการตัดสินใจแบบเสียงหรือพลอดภัยไว้ก่อน

(3) ชอบอยู่โดดเดี่ยวหรือมีเพื่อน

(4) ชอบความขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

(5) ชอบทำงานสู่ความสำเร็จหรือทำงานเท่าที่ทำได้

ทางด้านศิริวรรณและคณะ (2550) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of shared) ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะแต่ละองค์การออกได้ ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันมีลักษณะต่างๆที่สำคัญ ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะดังนี้

1) ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างความคิดสร้างสรรค์และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน

2) ความสนใจต่อรายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะถูกห้ามปฏิบัติและให้ความสนใจต่อรายละเอียด

3) การมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ

4) การมุ่งที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์การ

5) การมุ่งที่ทีม (Team orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมีการจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว

6) การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุกและมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อยๆ

7) ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพซึ่งตรงข้ามกับการต้องเจริญเติบโต

ด้านวิเชียร วิทญูตม (2554) ได้สรุปผลจากการสำรวจของผู้บริหารที่ได้ใช้รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อกำหนดมิติของวัฒนธรรม โดยการให้พนักงานในองค์การของ USA ที่ทำธุรกิจด้านการบัญชี การให้คำปรึกษา กลุ่มธุรกิจให้บริการ และกลุ่มขนส่งประมาณ 15 บริษัท ผลสรุปออกมาเป็นมิติหรือรูปแบบต่างๆที่ประกอบขึ้นเป็นวัฒนธรรม มีอยู่ทั้งสิ้น 7 รูปแบบ ดังนี้

1) นวัตกรรม (Innovation) นิยมความเสี่ยง การทดลอง และการฉวยโอกาสจากนวัตกรรมใหม่ๆ

2) ความมั่นคง (Stability) นิยมความมั่นคงในหน้าที่การงาน เห็นผลได้เลย การคาดหมายต่อผลงานมีความชัดเจน ยึดติดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ

3) มุ่งตัวบุคคล (People orientation) ยึดถือตัวบุคคล เคารพสิทธิ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับนับถือในตัวบุคคล ให้การสนับสนุนและไม่เรียกร้อง

4) มุ่งผลลัพธ์ (Outcome orientation) ยึดถือผลลัพธ์ มีการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานไว้สูง ผลงานต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการ

5) แบบสบายๆ (Easygoingness) อยู่กันแบบสบายๆ ราบรื่นและสงบ มีความขัดแย้งกันน้อย

6) มุ่งรายละเอียด (Detail orientation) ยึดหลักรายละเอียด วิเคราะห์แจกแจง และชี้รายละเอียด เพื่อสร้างความชัดเจน

7) มุ่งทีมงาน (Team orientation) ยึดถือหลักการทำงานเป็นทีม ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

นอกจากนี้วีเชียร วิทยอุดม (2554) ยังได้อธิบายถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ (Observable culture elements) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ไปถึงทั้งภายในและภายนอก ทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่นเดียวกับเครื่องแบบบริษัท การใช้ภาษาเฉพาะ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่งและลักษณะอื่นๆของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการ เรื่องราวเหล่านี้บ่งบอกสมาชิกองค์การถึงพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทน และทำอย่างไรในการที่จะบรรลุความสำเร็จ

2) ค่านิยมและความเชื่อ (Shared values and beliefs) เป็นองค์ประกอบที่สังเกตได้ยาก สมาชิกขององค์การส่วนใหญ่จะตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญหรือไม่สำคัญ

3) ข้อสมมติฐาน (Basic assumption) เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ยากที่สุด ประกอบด้วยข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมและพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์การ ข้อสมมติฐานพื้นฐานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาของปรัชญาทั่วไป ซึ่งมักไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ

แล้วนำมาประกอบเป็นปรัชญาการจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบของค่านิยมเกี่ยวกับธรรมชาติของคนและองค์การและวิธีการที่องค์การจะปฏิบัติต่อธุรกิจ

2.1.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การมีรูปแบบ และลักษณะแตกต่างกันออกไป โดยวัฒนธรรมองค์การ (สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การตามที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามซึ่งเป็น จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมองค์การ โดยประเภทของวัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงในชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ดังนี้

1) วัฒนธรรมความเสี่ยงและความเร็วในการตอบสนอง เนื่องจากองค์กรต้องมีการต่อสู้แข่งขันกับองค์กรอื่น วัฒนธรรมองค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรโดยตรง หากผู้บริหารได้ทำการกำหนดบทบาททางวัฒนธรรมสำหรับปัจเจกบุคคลในองค์การไว้อย่างดี โดยผู้บริหารต้องอาศัยยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์และปรับวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงซึ่งดิลและเคนเนดี (Deal & Kennedy, 2000) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยเสนอว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีวัฒนธรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับสมาชิก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นปัจจัยเกี่ยวกับตลาดและการแข่งขัน จึงแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์การเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) ระดับของความเสี่ยง (Degree of risk) ที่องค์กรต้องเผชิญ
- (2) ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Speed of feedback) ขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์การจากระดับของผู้สังเกตการณ์ โดย Edgar H.Schein (อ้างถึงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546) สร้างตัวแบบวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา จากจุดยืนหรือทัศนคติของผู้สังเกตการณ์ ซึ่งแบ่งตามระดับการรับรู้วัฒนธรรมจากการสังเกตออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

(1) วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts) เป็นวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็น จับต้องได้ สามารถได้ยินหรือรู้สึกได้ วัฒนธรรมทางกายภาพจำแนกได้ 3 ประเภท

1.1) ประเภทวัตถุ เช่น ศิลปะต่างๆ โลโก้ของหน่วยงาน รูปทรงหรือการออกแบบตึก เพอร์นิเจอร์ในองค์การ เครื่องแต่งกายในสถานที่ทำงาน รูปลักษณ์ วัตถุ และการวางผังสำนักงาน

1.2) ประเภทพฤติกรรม เช่น พิธีกรรมต่างๆ รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ประเพณี การให้คำชมเชยหรือรางวัลต่างๆ

1.3) ประเภทภาษา เช่น เรื่องเล่าเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาขององค์กร เรื่องขบขันภายในหน่วยงาน ชื่อเล่นที่ใช้กล่าวถึงกันในที่ทำงาน คำศัพท์เฉพาะที่ใช้กันในหน่วยงาน คำอธิบายเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ประวัติศาสตร์ เรื่องเล่าของบรรพบุรุษ หรือคำขวัญที่มักใช้กันในองค์กร

(2) ค่านิยม (Values) เป็นหลักการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งคนภายในองค์กรให้ความสำคัญ เช่น อีสรภาพ ประชาธิปไตย ความมั่งคั่งหรือความจงรักภักดี เช่น อีสรภาพ ประชาธิปไตย ความมั่งคั่งหรือความจงรักภักดี ค่านิยมจะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ค่านิยมเป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างมีสำนึกหรือรู้ตัว เช่น ลูกค้าจะต้องได้รับการบริการที่ดีเสมอ

ธรรมเนียมปฏิบัติ (Norms) มีความหมายใกล้เคียงกับค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติเสมือนกฎที่ไม่ได้เขียนไว้ แต่เป็นสิ่งที่บอกให้สมาชิกทราบว่าควรจะทำอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ โดยค่านิยมจะบอกว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับสมาชิกแต่ธรรมเนียมปฏิบัติจะบอกว่าพฤติกรรมแบบใดที่เราคาดหวังจากกันและกัน ซึ่งทั้งค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

(3) ฐานคติ (Assumptions) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกโดยไม่รู้สึกรู้ตัว ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อที่คิดว่าเป็นจริง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้และพฤติกรรมของคนหรือความคิด หรือการกระทำ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งยอมรับปฏิบัติ โดยไม่มีการตั้งคำถามหรือข้อสงสัย

3) วัฒนธรรมองค์การจากระดับความเฉื่อยชาสู่ความกระตือรือร้น โดยโรเบิร์ตและแล็ฟเฟอร์ตี (Robert & Lafferty, 1989) ได้เสนอแนวคิดในการจัดแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) ลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (Constructive style) หมายถึง องค์กรที่เน้นความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เช่น

ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการสัมพันธ์ภาพ มีความรักต่อกัน และมีลักษณะของงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน

(2) ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะของผู้นำองค์กรมักเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นบุคคล เน้นให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ต้องรับผิดชอบ พนักงานเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานตามบทบาทและขั้นตอน

(3) ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานเป็นแบบมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้ามกัน มีการแข่งขัน ต่อต้าน และมุ่งเน้นการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ

4) วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร แดเนียล อาร์ เดนีสัน (Daniel, 1990) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิดองค์ประกอบของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กรต่อไปนี้

(1) การเกี่ยวข้องกับผูกพัน (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรคือ การดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of Ownership & Organization Participation) เนื่องจากด้วยยุคสมัยที่มีการตื่นตัว ความต้องการมีส่วนร่วมที่เพิ่มมากขึ้น การให้พนักงานมีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ส่งผลให้พนักงานได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าองค์กรดูแลใส่ใจเป็นอย่างดี พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในพนักงานของตน จะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานกับองค์กรและพร้อมที่จะลาออก ไม่รู้สึกผูกพันและไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กร อีกทั้งการมีส่วนร่วมกับองค์กรตลอดจนความผูกพันกับองค์กรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น (ธาดา ราชกิจ, 2562)

(2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(3) ความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (Consistency) หมายถึง องค์กรมีการประพฤติปฏิบัติในค่านิยมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้

(4) ภารกิจและวิสัยทัศน์ (Mission and Vision) ที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน

5) วัฒนธรรมองค์กรในแบบแผนที่เหมาะสม ชาร์ลส์ บี.แฮนดี (Charles, 1991) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม โดยกล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมต่างๆจะสะท้อนให้เห็นอยู่ในโครงสร้างองค์กรและระบบขององค์กร โดยแฮนดีได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) วัฒนธรรมสโมสรหรือวัฒนธรรมแบบซุส (The club culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ พบได้ในองค์กรขนาดเล็ก มีลักษณะแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง และมีกฎ ระเบียบ ไม่มาก มีความเป็นทางการน้อย เนื่องจากยึดติดกับตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีบารมีในองค์กร

(2) วัฒนธรรมเน้นบทบาทหรือวัฒนธรรมแบบบอลโล (The role culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท พบได้ทั่วไปในองค์กรที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ซึ่งมีกฎ ระเบียบ จำนวนมากและองค์กรเหล่านี้จะประสานงานโดยการจัดการแบบระบบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นและระบบอาวุโส เน้นความสำคัญที่บทบาทหน้าที่มากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้

(3) วัฒนธรรมแบบเน้นงานหรือวัฒนธรรมแบบอธนา (The task culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญกับโครงการต่างๆ โดยเน้นการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด องค์กรแบบเน้นงานต้องอาศัยทีมงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ วัฒนธรรมแบบนี้จะเกิดประสิทธิภาพที่ดีเลิศต่อเมื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้

(4) วัฒนธรรมแบบเน้นตัวตนหรือวัฒนธรรมแบบดิออริซุส (The existential culture) เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความมีชีวิตชีวาขององค์กร และมุ่งเน้นความมีชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์กร เน้นการสร้างผลงานที่มีความเป็นวิชาชีพมากกว่าเพื่อตอบสนองการแข่งขันหรือลูกค้า

6) วัฒนธรรมองค์การจากคุณค่าทางวัฒนธรรม 4 ชุด คิม คาเมรอน และโรเบิร์ต ควินน์ (Kim & Robert, 1999) ศึกษาเปรียบเทียบและจัดแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ลักษณะตามคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

(1) วัฒนธรรมแบบกลุ่มชน (Clan Culture) ที่มุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์กรด้วยการอาศัยความยึดหยุ่น ให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับคนในองค์กรและสนใจดูแลลูกค้าเป็นพิเศษ

(2) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) ที่มุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์กรด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

(3) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ที่มุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาสถานภาพภายนอกหรือจุดยืนขององค์กรด้วยการอาศัยความยึดหยุ่นและความเป็นปัจเจกในระดับสูง

(4) วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) ที่มุ่งเน้นที่การธำรงรักษาสถานภาพภายนอกขององค์กรด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

7) วัฒนธรรมองค์การจากบุคลิกลักษณะขององค์กร สตีเฟน ร็อบบิ้นส์ (Stephen, 2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร เช่น การทำงานเชิงรุก บุรณาการในองค์กร การควบคุม รูปแบบการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกวัฒนธรรมองค์การยังเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่น เช่น โครงสร้างองค์กรหรือระบบผลิตขององค์กร เป็นต้น

8) วัฒนธรรมองค์การจากการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งโดนัลด์ มอยนิอัน และซานเจย์ แพนเดย์ (Donald & Sanjay, 2005) ทั้งสองเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- (1) วัฒนธรรมองค์การแบบสมเหตุสมผล (Rational Culture)
- (2) วัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่ม (Group Culture)
- (3) วัฒนธรรมองค์การแบบพัฒนา (Developmental culture)
- (4) วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้น (Hierarchical Culture)

9) วัฒนธรรมองค์การกับโครงสร้างองค์กร โดย โดนัล มอยน์อันและ โนเอล แลนดุยท์ (Donald & Noel, 2009) ได้ค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์การและโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างให้เกิดการเรียนรู้และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จึงควรเกิดการส่งเสริมไปพร้อมกัน โดยวัฒนธรรมองค์การจะมีส่วนต่อการเรียนรู้ขององค์การผ่านการให้ความสำคัญกับภารกิจและความยืดหยุ่นของการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นำองค์กรอาจเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสนับสนุนเพื่อให้ส่งผลไปยังการเรียนรู้ขององค์กรได้

10) วัฒนธรรมองค์การกับปัจจัยต่างๆขององค์การ เจสัน เอ. คอลควิทท์, ไมเคิล เจ.เวสสัน และเจฟฟรีย์ เอ.ลีโพห์น (Jason, Michael, & Jeffrey, 2009) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความรู้ทางสังคมที่มีร่วมกันในองค์การ ในรูปของกฎ บรรทัดฐาน และค่านิยมที่เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลต่อองค์การได้หลายทาง ทั้งผลที่เกิดจากเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การในมิติต่างๆ รวมไปถึงผลที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบุคคล ซึ่งความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมของบุคคลจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยควิก และเนลสัน (Quick & Nelson, 2009) ได้มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อองค์การใน 4 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การสร้างความรู้สึเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมขององค์การ
- (2) การสร้างกรอบในการทำความเข้าใจ
- (3) การส่งเสริมค่านิยมในองค์การ
- (4) การเป็นกลไกในการควบคุม

นอกจากนี้วิเชียร วิทยอุดม (2554) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นการสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดและการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายใต้ใต้องค์การและใช้เป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การด้วย วัฒนธรรมจะได้รับการดูแลให้เติบโตอยู่กับองค์การจนเป็นลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะตัว วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน วิเชียร วิทยอุดม จึงแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1) แบบสถาบันนิยม (Academy) บริษัทที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะช่วยให้พนักงานรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในหน้าที่การงาน และเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามสายงานตำแหน่งขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ บริษัทจะจ้างกลุ่มคนจบใหม่จำนวนมาก และส่งให้ไปผ่านในหน้าที่การงานเฉพาะแบบหลายๆอย่าง

2) แบบสโมสร (Club) บริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะเน้นในการช่วยเหลือให้พนักงานปรับตัวเข้ากับองค์กรที่ทำงานอยู่ ได้ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับอาวุโสในบริษัท แต่พนักงานต้องสามารถปรับตัวเข้าสมาคม สังสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และต้องมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น พร้อมกับช่วยสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เป็นมิตรภาพระหว่างพนักงานในองค์กรให้มากที่สุด

3) แบบทีมกีฬาเบสบอล (Baseball team) บริษัทที่มีวัฒนธรรมเช่นนี้ จะไม่พยายามเลื่อนพนักงานไปตามตำแหน่งหน้าที่ แต่จะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี และองค์กรไม่มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ บริษัทจะค้นหาเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถจากกลุ่มอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะมีความชำนาญที่บริษัทต้องการอยู่แล้ว และสามารถพัฒนาจนเองให้เข้าทำงานได้อย่างรวดเร็ว บริษัทจะให้รางวัลพนักงาน โดยดูจากผลงานที่ได้มากกว่าดูที่ความอาวุโส

4) แบบสร้างป้อมปราการ (Fortress) วัฒนธรรมประเภทนี้ จะเน้นถึงความอยู่รอดของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงบริษัทที่พยายามจะปรับเปลี่ยนความล้มเหลวของบริษัทให้สามารถดำรงอยู่ในตลาดได้ต่อไป บริษัทประเภทนี้จะไม่มีการให้คำสัญญาใดๆในเรื่องของความมั่นคงของงาน แต่จะเกื้อหนุนสร้างโอกาสให้ผู้จัดการที่ชอบเปลี่ยนงาน และชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สำหรับ Richard L. Daft (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2012) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) มุ่งเน้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ยึดถือความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน ใช้กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานเป็นแกนในการทำงาน

2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีความยืดหยุ่นสูง ตามความต้องการของคนในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรจะให้ความสำคัญกับพนักงาน เสมือนเป็น

ครอบครัว พนักงานภายในองค์กรจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง และมีความสุขในการทำงาน แต่ผลงานอาจไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด

3) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่น ปรับตัวให้สอดคล้อง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว คนในองค์กรจะถูกผลักดันให้มีการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เหมาะกับองค์กรธุรกิจที่ต้องมีการแข่งขัน และกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงทางความรู้และเทคโนโลยีอยู่เสมอ

4) วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เน้นความมีเสถียรภาพ ขององค์กร มุ่งการจัดการภายในองค์กรที่เป็นระเบียบแบบแผน มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด มีการควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด เน้นสายการบังคับบัญชา ด้วยการติดตามข้อมูลและตัวเลข เน้นด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ยึดเป้าหมาย แต่คนในองค์กรจะไม่ค่อยมีความสุข และไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์

ทางด้านเสน่ห์ จุ้ยโต (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การ สมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญที่ผลงานเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมการทำงานตามหน้าที่ (Functional culture) เป็นการจัดกลุ่มแผนกงานตามหน้าที่ที่มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณภาพ ลดขนาดความเสี่ยง ให้ความสำคัญต่อสายการบังคับบัญชา การทำงานเป็นแบบเครื่องจักร เน้นความสามารถและเทคโนโลยีองค์การเป็นสำคัญ มุ่งเน้นการเงิน การปกครอง การผลิตเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (reliability) มีการแบ่งงานกันทำและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

2) วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ (Process culture) เป็นการจัดกลุ่มงานหรือแผนกงานโดยยึดลูกค้าเป็นหลัก โดยมีการจัดกระบวนการทำงานเพื่อการแข่งขันเพื่อชนะใจลูกค้า คำนึงถึงผลประโยชน์ของลูกค้า การจัดการมุ่งผลการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกค้าโดยตรง จุดเด่นที่สำคัญคือ การกระตุ้นการทำงานเป็นทีม มีระบบรางวัล จัดตอบแทนตามผลงาน สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าสูงสุด แสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญต่อลูกค้ามากที่สุด การทำงานจะเกิดการสร้างสรรค์ และยืดหยุ่นกฎระเบียบเพื่อความพึงพอใจและความรวดเร็วในการบริการ

3) วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา (Time-based culture) เป็นการทำงานที่เน้นการวางแผนในอนาคตที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาที่ชัดเจน แน่นนอน มีการนำเอาเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้เพื่อให้ลดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น การทำงานมุ่งเน้นการคิดริเริ่ม ยืดหยุ่น โครงสร้างแนวราบ มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการผลิตและควบคุมสินค้า มีการทำงานเป็นทีมที่ยืดกรอบ เวลาเป็นสำคัญ มุ่งให้ความสำคัญต่อการลดเวลาในรอบการผลิต

4) วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย (Network culture) เป็นการทำงานในระบบเสมือนจริง (Virtual reality) มีการจัดแผนงานเคลื่อนที่เพื่อให้บริหารอย่างทั่วถึง มีการทำงานที่เป็นเครือข่าย และพันธมิตร มุ่งเน้นการสร้างสายผลิตภัณฑ์ธุรกิจใหม่ มีการทำงานที่อาศัยความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง มีระบบการทำงานที่ให้การเหมาะสม แต่ละหน่วยงานย่อยมีอิสระในการดำเนินการอย่างเต็มที่

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นว่าการแบ่งวัฒนธรรมองค์การของ Richard L. Daft และ เสน่ห์ จุ้ยโต มีความครอบคลุมกับวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร อีกทั้งยังเหมาะกับการใช้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวคิดทั้งสองส่วนนี้ไป ใช้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัทบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งต่อไป

นอกจากนี้แนวคิดที่หลากหลาย ยังสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การในหลายรูปแบบที่ แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์กร และ เกิดการแสดงออกผ่านพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการยอมรับว่าวัฒนธรรมองค์การมีคุณลักษณะ ร่วมกันนั้นก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีวัฒนธรรมย่อยในวัฒนธรรมเหล่านั้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2554) ซึ่งในองค์กรอาจมีวัฒนธรรมหลักและอาจมีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยประกอบอยู่ด้วย โดยมีลักษณะดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550)

1) วัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) เป็นการแสดงออกของค่านิยมหลักที่ใช้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กร เมื่อก้าวถึงวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นการหมายถึงวัฒนธรรมหลัก ซึ่งหากมองในภาพกว้าง วัฒนธรรมหลักขององค์กรเปรียบเสมือนบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถใช้ในการแยกแยะองค์กรแต่ละองค์กรให้แตกต่างกัน

2) วัฒนธรรมกลุ่มย่อย (Subculture) เป็นค่านิยมของกลุ่มต่างๆในองค์กรที่ถูกพัฒนาขึ้น ภายในองค์กร โดยวัฒนธรรมกลุ่มย่อยส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยแผนก หรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมกลุ่มย่อยขององค์กรจะประกอบด้วยค่านิยมหลัก (Core value) ของวัฒนธรรมหลักและค่านิยมของสมาชิกภายในแผนกนั้นๆ

2.1.3 สิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่แสดงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งสามารถทำการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การจากสิ่งบ่งชี้ที่มีอยู่หลายประเภท โดยมีนักวิชาการ ได้ให้ความเห็นและแนวคิดในการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การจากสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงในสุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540)

ด้าน Sathe ได้สนับสนุนให้พิจารณาสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การหลายประเภทประกอบกัน โดยวิเคราะห์จากสิ่งบ่งชี้ 4 ประเภท ได้แก่

1) สิ่งของ (Objects) คือ สิ่งที่มีสมาชิกในองค์การมีหรือใช้ร่วมกัน เช่น การจัดวางผังห้องทำงาน สไตล์การตกแต่งหน่วยงาน เป็นต้น

2) การสนทนา (Talk) คือ สำนวน ภาษา หรือเรื่องราวที่มีสมาชิกในองค์กรพูดเหมือนกัน

3) พฤติกรรม (Behavior) คือ สิ่งที่มีสมาชิกองค์กรทำเหมือนกัน

4) อารมณ์ (Emotion) คือ ความรู้สึกที่มีสมาชิกองค์กรมีอยู่ร่วมกัน

ส่วนทางด้าน Harris เสนอให้สืบค้นวัฒนธรรมองค์การจากสิ่งบ่งชี้ 12 จุด อันประกอบไปด้วย

1) เป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ซึ่งระบุในหนังสือรับรองหรือตราสารเกี่ยวกับการจัดตั้งบริษัท

2) ทักษะคติ ความเชื่อ หลักการ และปรัชญาของหน่วยงาน

3) ลำดับความสำคัญของทรัพยากร ค่านิยม จรรยาบรรณ สถานภาพ และระบบการให้รางวัล

4) บรรทัดฐาน มาตรฐาน กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ

5) การออกแบบ โครงสร้าง การจัดองค์การ และเทคโนโลยี

6) นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และกระบวนการต่างๆ

7) ระบบการสื่อสาร ภาษาและคำศัพท์ต่างๆที่ใช้

8) การควบคุม การรายงานและการบริหารงานบุคคล

9) การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการขจัดความขัดแย้ง

10) ค่าตอบแทน การให้การยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่ง

11) สภาพแวดล้อมของงานในแง่ที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางของคน และสภาพของสถานที่ทำงาน

12) ความเป็นผู้นำในแง่ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง การสอนงาน และการฝึกฝนผู้อื่น

เมื่อได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในท้ายที่สุดจึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันของคนในองค์การ และใช้เป็นแบบแผนในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การใช้เพื่อยึดถือและปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวช่วยในการหล่อหลอมให้คนในองค์การอยู่ร่วมกันได้ ภายใต้แบบแผนพฤติกรรมเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเป็นอัตลักษณ์ขององค์การ และงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยรายละเอียดข้อมูลของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งนั้น จะทำการระบุไว้ในส่วนถัดไป

2.2 ข้อมูลของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

จากการค้นคว้าข้อมูลประวัติของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งทำให้ได้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) ประวัติการก่อตั้งของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้เริ่มเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2464 โดยเป็นผู้ผลิตสิ่งพิมพ์ป้องกันการปลอมแปลง ซึ่งดำเนินธุรกิจมาเป็นเวลานานที่สุดในประเทศไทย ด้วยความสำเร็จจากรุ่นสู่รุ่น บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้จึงได้รับความไว้วางใจจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน สถาบันการเงินองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในการผลิต อีกทั้งยังมีความสามารถด้านการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับลูกค้าในด้านภาพลักษณ์การเป็นผู้นำทางด้านสิ่งพิมพ์มาโดยตลอด

บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ ได้มีการทุ่มเทด้านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทมีความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ และพัฒนาสิ่งพิมพ์ป้องกันการปลอมแปลง ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และแข่งขันกันอย่างรุนแรงได้อย่างลงตัว ปัจจุบันสินค้าและบริการของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ยังครอบคลุมไปถึง การผลิตเล่มพร้อมระบบออกหนังสือเดินทางแบบครบวงจร แผ่นปะลงตราวีซ่า ข้อสอบ กระดาษคำตอบ พร้อมเอกสารจัดสอบ เชื้อธนาคาร สมุดคู่ฝากเงินธนาคารทุกรูปแบบ อักษรสรรพสามิต ตราไปรษณียากร ไปรษณียบัตร บรรจุภัณฑ์ป้องกันการปลอมแปลง บัตรแสดงตัว บัตรผ่านควบคุมการเข้า-ออกอาคารสถานที่ บัตรทางการเงินทุกประเภท บัตรวีซ่า บัตรมาสเตอร์ บัตรเครดิต บัตรเดบิต

บัตรเงินสดโปรโมชั่นแสดมป์ ใบเรียกเก็บค่าสินค้าและบริการต่างๆ เป็นต้นนอกจากนี้บริษัทยังได้มีการขยายงานเข้าสู่ระบบการผลิตบรรจุภัณฑ์ทั้งแบบธรรมดาและแบบพิเศษ รวมไปถึงการผลิตบรรจุภัณฑ์ชนิดอ่อน และบริการบรรจุสินค้าลงในบรรจุภัณฑ์ เพื่อตอบสนองลูกค้าแบบครบวงจรอีกด้วย โดยบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ยังมีสำนักงานใหญ่และโรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อรองรับลูกค้าและการผลิต

2) หลักคุณค่า

บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งนี้ ได้ยึดหลักคุณค่าที่ดี 3 ประการ อันได้แก่

(1) คุณค่าที่ดีต่อธุรกิจ คือการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล ได้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

(2) คุณค่าที่ดีต่อผู้คน สนับสนุนบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร ครอบครัว ผู้คนในชุมชนแวดล้อมตลอดจนส่งมอบผลตอบแทนให้แก่คู่ค้าอย่างยุติธรรม

(3) คุณค่าที่ดีต่อสังคม ใส่ใจต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างจริยธรรม และแนวทางการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้อง ดีงาม เพื่อสร้างสรรค์สังคมคุณภาพ และร่วมพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

3) วัฒนธรรมองค์การของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ได้มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมองค์การของบริษัทคือ “ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจใสสุขภาพดี ศักยภาพทำงานดี มีสัมมาคารวะ ไม่ทะลึ่งทะลวย เฝ้ายพร้อมเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือสามัคคี ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ รักดีต่อองค์กร”

4) ค่านิยมร่วมของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

(1) สร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)

(2) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovative Driven)

(3) ปรับตัวรวดเร็ว (Embracing Change with Agility)

(4) ร่วมสมานสามัคคี (Collaboration Culture)

(5) ยึดมั่นคุณธรรม (Integrity)

บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ถือได้ว่าเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และเป็นบริษัทชั้นนำทางด้านการพิมพ์ของประเทศ ซึ่งมีหลักการดำเนินงาน ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การที่ระบุไว้ชัดเจน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร อันส่งผลให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงทำการสืบค้นและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในส่วนต่อไป

2.3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุข (Happiness) เป็นคำที่สามารถตีความหมายได้หลายหลาย ซึ่งการนิยามคำว่าความสุขของแต่ละคน ล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างกันไป ตามทัศนคติ ประสบการณ์และความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผู้ให้นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ดังต่อไปนี้

คำว่า “สุข” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) ได้ให้ความหมายว่า “สุข” คือความสบายการสบายใจ

รัชณี หาญสมสกุล (2550) กล่าวว่า ความสุขคือความรู้สึกของความพึงพอใจในด้านบวกที่ทำให้ใจสบาย ไม่เครียด มีจิตใจเบิกบาน เป็นกำลังใจ มั่นใจตนเอง สามารถสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนาได้

Richard Layard (2550) กล่าวว่า ความสุขคือการรู้สึกดี มีความสุขกับชีวิต ความสุขเกิดขึ้นจากหลายทาง และอยากให้ความรู้สึกนั้นคงอยู่ไม่หายไป

Aristotle ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า eudaimonia ในภาษากรีก คำว่า eu หมายถึง สุขสบายหรือ ดี ส่วนคำว่า daimonia สื่อในเชิงจิตวิญญาณ หรือมีความหมายอีกอย่างหนึ่งว่า ความรุ่งเรือง ซึ่งความรุ่งเรืองนี้หมายถึงความสำเร็จโดยรวมในชีวิต กล่าวคือความสุขในนิยามของอริสโตเติลคือ สภาวะภายในจิต โดยจะได้มาจากการใช้ชีวิตด้วยวิถีทางที่เหมาะสมที่สุด เป็นสภาวะที่เป็นมากกว่าความเบิกบานใจ ซึ่งอริสโตเติลเชื่อในธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีวิธีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมตามแต่ละบุคคล และรูปแบบชีวิตที่ดีที่สุดสำหรับมนุษย์คือ ชีวิตที่ได้ใช้อำนาจในการใช้เหตุผลนั้นก็คือภาวะความสุขที่ไม่ได้อยู่ใต้จิตสำนึกหรือเจตนาของผู้อื่น เป็นสิ่งที่เราพิจารณาเลือกเองและมีความสุขของอริสโตเติลยังไม่ได้เป็นแค่การพัฒนาตัวเอง หรือเกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนบุคคล แต่เขาเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์การเมือง ยูโตโมเนียจะเกิดขึ้นเมื่อชีวิตมีความสัมพันธ์กับสังคม มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข (อ้างถึงใน Silpa Mag, 2562)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึก ที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ และต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

กนกพร นิตยน์นิธิพฤทธิ (2552) กล่าวว่า ความสุข สามารถเรียกแทนว่า Subjective well-being หรือ ความกินดีอยู่ดีเชิงอัตวิสัย ด้านมุมมองทางจิตวิทยา สามารถแบ่งความสุขได้ออกเป็น 2 มุมมอง คือ อารมณ์ความรู้สึก (Affect) และการเรียนรู้ (Cognition) โดยในส่วนของอารมณ์ความรู้สึก จะเป็นการมองทางด้านปฏิกิริยาทางอารมณ์ เมื่อมีการแสดงออก สิ่งนั้นถูกเรียกว่า พฤติกรรมของการมีความสุข โดยสิ่งนี้จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (emotions) และสภาวะทางอารมณ์ (moods) ซึ่งเป็นประสบการณ์ชั่วคราว (Temporal Experience) ขณะที่การเรียนรู้ (Cognition) คือความสามารถในการตีความเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีแสดงออกทางด้านอารมณ์ความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยการตีความจะมีความแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เบื้องหลังของคนแต่ละคน ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในเหตุการณ์ หรือสถานการณ์เดียวกันกับการตีความคล้ายกันหรือแตกต่างกันออกไป และสิ่งนี้จะทำให้แต่ละคนแสดงออกในอารมณ์ความรู้สึกที่มีความสุข ยินดี พอใจ หรือไม่มีความสุข เฉยชา ไม่พอใจ ต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกัน ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ (Cognition) เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์ของแต่ละคน (Affect)

ศุภสุดา สุขเจริญผล (2554) กล่าวว่า ความสุขมีความหมายในเชิงของความรู้สึกทางบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ความพึงพอใจ ความเบิกบาน ความยินดีพอใจ การปราศจากความรู้สึกทางลบ อาจมาจากการที่มีสิ่งที่ดีบางอย่างเกิดขึ้น หรือมาจากความพอใจส่วนบุคคลของแต่ละคน

วัชราวดี บุญสร้างสม (2556) กล่าวว่า ความสุขหมายถึง การประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่นความยินดี อารมณ์ที่ดี และการไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่นความซึมเศร้า ความวิตกกังวล

กึ่งทอง กิจจานนท์ (2557) กล่าวว่า ความสุขหมายถึงสภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กัน ได้ถูกต้องดีงาม นำไปสู่การอยู่เย็นเป็นสุข คือการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นอกจากการนิยามความสุขจากการตีความของแต่ละคน ยังมีผู้ที่ให้ความสนใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสุข โดย Heylighen ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพบว่าปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความสุขมีอยู่ 8 ประการ ดังนี้ (อ้างถึงในอนุพงศ์ รอดบุญปาน, 2561)

1) ความมั่งคั่ง (wealth) ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการซื้อ เพื่อให้วัตถุอันมาครอบครอง และเพื่อตอบสนองความต้องการของตน แต่ความมั่งคั่งอาจช่วยก็ให้เกิดความสุขได้ไม่มากนัก

2) การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) สามารถวัดได้จากทักษะการเขียน อ่าน และการสื่อสาร รวมถึงความสามารถทางปัญญา

3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) ความพึงพอใจของแต่ละคนจะลดน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดความอิสระของตนในช่วงเวลาต่างๆ และจะเกิดความสุขในสถานการณ์สามารถควบคุมเหตุการณ์เองได้ มากกว่าการถูกคนอื่นบังคับ แต่เมื่อรู้สึกถูกบังคับก็จะมีความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4) ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆ มากกว่า

5) สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและจะมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ขาดความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6) สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถปรับสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization)

7) ตำแหน่งทางสังคม (social position) ซึ่งเป็นความสุขที่จะเกิดจากความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีองค์กรแห่งความสุขจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้ มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event) คือ ความสุขเกิดจากเรื่องราวที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ที่น่ายินดี เช่น การสำเร็จการศึกษา การแต่งงาน และไม่มีที่ไม่ดีเกิดขึ้น เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย การสูญเสียคนอันเป็นที่รัก เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่า ตนเองสามารถกำหนดชีวิต

หรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเอง สามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้

ทางด้านัญญวุฒิ เผ่าทวี (2559) กล่าวถึงความสุขว่า ความสุขสามารถแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่ม ดังนี้

1) ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นความพึงพอใจกับชีวิต การทำงาน ชีวิตแต่งงาน เป็นต้น ความพึงพอใจตัวนี้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายในชีวิตที่แต่ละคนมี นำมาบวกลบกับความเป็นจริงในชีวิต ถ้าหากคาดหวังและไม่บรรลุตามที่หวังไว้ จะส่งผลให้ความพึงพอใจที่มีลดน้อยลง

2) ประสบการณ์ที่เป็นอารมณ์ในแต่ละวัน (emotional experiences) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ที่ดีและไม่ดี โดยอารมณ์นั้นสามารถปรับตัวขึ้นลงได้ตลอดเวลา อารมณ์ตัวนี้มีตัวแปรที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับความสุขคาดหวังหรือแม้แต่สถานะต่างๆ

3) ความหมายของชีวิต (meaningfulness) ความหมายของชีวิตตัวนี้ คือ ความรู้สึกถึงการใช้ชีวิตว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ ซึ่งในบางครั้งมักพบว่าในหลายกิจกรรมที่ทำ ไม่ค่อยให้ผลสุทธิทางด้านประสบการณ์ของอารมณ์ (net affects) ที่เป็นด้านบวก แต่กลับมีผลลัพธ์ต่อการสร้างความรู้สึกในด้านชีวิตที่มีความหมายมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีการให้ความหมายและแนวทางการตีความหมายของความสุขที่แตกต่างออกไป โดยเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงความสุขว่าเป็นสภาวะที่บุคคลสามารถรับรู้หรือประเมินตนเองได้ ไม่ว่าจะ เป็นอารมณ์ทางบวก เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกยินดี สนุกสนาน หรือ อารมณ์ทางลบ เช่น ความไม่พึงพอใจ ความรู้สึกเศร้า คนที่มีความสุขนั้นก็มีความสมดุลของอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและอารมณ์ความรู้สึกทางลบ และมองเห็นว่าชีวิตของตนเองเป็นที่น่าพอใจ และเป็นชีวิตที่ดี (Diener & Ryan, 2009) หรือเรียกกันว่า ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) โดย Diener ได้กล่าวถึงความสุข โดยอธิบายร่วมกับความสุขในชีวิตว่าความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้ (Ed Diener, 2000)

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความพอใจในการบรรลุเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำได้ตามความตั้งใจ ยอมรับและเข้าใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักหรืออยากทำ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความสุขเมื่อสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ไว้ได้วางไว้ ตลอดจนงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี มีความรื่นรมย์ สนุกกับงาน แจ่มใส รู้สึกเบิกบานใจในเวลาทำงาน ศรัทธาในสิ่งที่ทำ และรู้ถึงประโยชน์และความดีงามของงานที่ตนทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีในการทำงาน เช่น กังวลใจ รู้สึกเศร้า เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขเพื่อสนองความต้องการของตัวเองให้มีความสุข

ทางด้าน Veenhoven (2011) กล่าวว่า “Subject well-being” ความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย “Life-Satisfaction” ความพึงพอใจในชีวิต และ “Happiness” ความสุข มีความหมายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับนักปรัชญาที่จะเลือกใช้คำประเภทไหน สรุปคือ ความสุขหมายถึง ความพึงพอใจของคนในคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่เป็นอยู่ของตน ไม่ได้แยกเป็นด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการประเมินประสบการณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคล ว่ามีความพึงพอใจกับชีวิตของตนมาน้อยเพียงใด โดยด้านอารมณ์ทางบวกต้องมีมาก ส่วนอารมณ์ด้านลบต้องเกิดขึ้นน้อย

ในส่วนของ Brad Rasser (2018) ได้ทดลองเรียนสาขาวิชา วิทยาศาสตร์แห่งความสุข ทำให้เข้าใจในคำว่ากล่าวที่ว่า ความสุขเป็นเรื่องอัตวิสัย สรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ไม่สามารถนำมาเป็นเครื่องวัดทางความสุขได้ การที่จะตัดสินว่าบุคคลนั้นมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับการนิยามความหมายของแต่ละคน ว่าความสุขของบุคคลนั้นหมายความว่าอย่างไร ความสุขของบางคนคือภาวะที่ไร้ความกังวล มีความรู้สึกเบิกบาน หรือการมีสุขภาพดี ไม่มีปัญหาใดอาจเป็นความสุขได้เช่นกัน กล่าวคือ หากบุคคลนั้นได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ก็จะก่อให้เกิดความสุข

จากการกล่าวถึงนิยามของคำว่า “ความสุข” และคำศัพท์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subject well-being) หมายถึงมุมมอง ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือสิ่งที่ผ่านมาในชีวิต ซึ่งปริมาณความสุขของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความต้องการและความพึงพอใจในด้านใด และมีการได้รับการตอบสนองอย่างไร เมื่อพิจารณาความรู้สึกของตนเองแล้ว หากก่อให้เกิดอารมณ์ด้านบวก ก็จะก่อให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นตัดสินจากความคิดส่วนบุคคล เป็นความสุขที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถพิสูจน์ได้

นอกจากนี้ยังมีความสุขอีกรูปแบบหนึ่งที่กันตรงข้ามกับความสุขเชิงอัตวิสัยนั่นก็คือ ความสุขเชิงภววิสัย ซึ่งเป็นความสุขที่สามารถพิสูจน์ได้ เป็นรูปธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง จะไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทักษะที่มีความเชื่อว่า การมีอยู่ หรือ ความจริงของสิ่งหนึ่งอยู่กับตัวเราเองเป็นคนตัดสิน ในทางปรัชญา (สิทธิกร ศักดิ์แสง, 2558) สิ่งที่เป็นภววิสัยจะเป็นจริงเสมอไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ในเวลาใด หรือกับบุคคลใด มีความหมายตรงข้ามกับอัตวิสัย ข้อเท็จจริงที่เป็นอัตวิสัยจะเป็นภววิสัยก็ต่อเมื่อ สิ่งนั้นเป็นข้อเท็จจริงบนเงื่อนไขเฉพาะอย่าง ในเวลาเฉพาะ ในสถานที่เฉพาะ หรือกับบุคคล

2.4 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต่างปรารถนา และความสุขยังก่อให้เกิดสิ่งที่ดีตามมา โดยในส่วนของความสุขในการทำงานของคนในองค์กร ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล เนื่องจากความสุขได้กลายมาเป็นตัวผลักดัน สร้างพลังให้กับบุคลากรในองค์กร ให้มีความกระตือรือร้น ความพอใจการทำงาน ก่อเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ประกอบกับการได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ความปลอดภัยในงาน หากบุคลากรได้รับสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาอย่างสม่าเสมอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

สมาลี ดวงกลาง (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2560) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลากรหรือ อารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและ ยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในกาพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่มี ความจริงใจ ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

ศรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนชั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความ ต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
- 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
- 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงาน ภาครัฐบาล
- 5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน ออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของ ตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
- 6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจต่องาน ได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจาก งาน

7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง ถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12) การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13) การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

Warr (อ้างถึงในภริดาและนภวรรณ, 2016) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางจิตใจของบุคคลที่จะแสดงออกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของคนทำงานที่รู้สึกเพลิดเพลิน ไม่เบื่อ และมีความเต็มใจในการทำงาน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกกระตือรือร้น อยากทำงาน มีพฤติกรรมทำงานอย่างคล่องแคล่ว

Manion (Manion J., 2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ว่าเป็นผลที่เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจ ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสุขในการทำงาน คือการแสดงอารมณ์ทางด้านบวก เช่น ความสนุกในงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กร มีความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงถึงความห่วงใย ทำให้รู้สึกมีความสุข

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองทำงานด้วยความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน มีความตื่นตัว กระตือรือร้น ตีใจ สนุก และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีเสรีภาพทางด้านความคิด สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้องค์กรพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

พระเมธีวชิโรดม (2555) ได้อธิบายถึงวิธีการทำงานให้มีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) ทำงานที่ใจรัก การเราที่ได้ทำงานที่ใจรัก ทุกวันจะเป็นวันแห่งความสุข ไม่ต้องทนทำงานเพื่อรอวันหยุด เนื่องจากในการทำงานด้วยความรัก จะทำให้เกิดสุขในทุกวันแม้ไม่ใช่วันหยุด

2) ทำงานทุกชิ้นให้เต็มที่ให้ดี เพราะเมื่อเราสร้างงาน งานจะย้อนกลับมาสร้างคน งานคือสิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถแสดงถึงศักยภาพของตน หากทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย

3) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เมื่อทำงานด้วยความสุจริต จะทำให้รู้สึกสบายใจ ไม่ต้องกังวลกับสิ่งที่ตามมาจากการกระทำความผิด หากทำปัจจุบันให้ถูกต้อง

4) เป็นนักประสานสิบทิศ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุว่าแท้จริงคนเราต้องพึ่งพาอาศัยจากคนรอบข้างอยู่เสมอ จึงควรสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นด้วย เพื่อความสำเร็จและความสุข ท้ายสุดจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

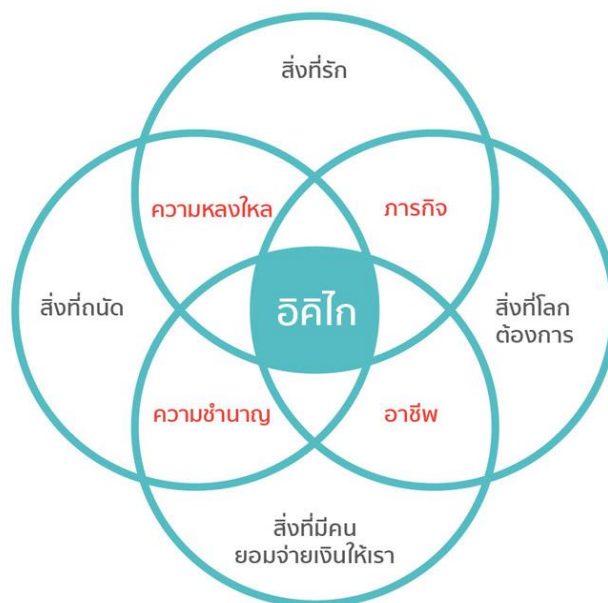
ในด้านชาวญี่ปุ่น ได้มีปรัชญาในการใช้ชีวิต ให้มีความสุขเช่นกัน ปรัชญาที่กล่าวถึงคือ หลักปรัชญาอิคิไก (Ikigai) “อิคิไก” ซึ่งแปลความหมายคำว่า อิคิไก ได้ว่า “เหตุผลของการมีชีวิตอยู่” เป็นการทำในสิ่งที่เราอยากทำในทุกๆวัน แนวคิดนี้ได้ถูกนำมาปรับใช้ในหลายบริบท ในส่วนของการทำงานก็เช่นกัน อิคิไกถูกนำมาปรับใช้ขององค์กรเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยการมองเห็นความสำคัญและพอใจในหน้าที่ของตน และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2561) ดังนี้

1) สิ่งที่รัก (Passion) เป็นการทำงานในสิ่งที่ชอบ โดยไม่เบื่อ อยากทำงานนั้นในทุกวัน และเมื่อได้ทำงานนั้นก็เกิดความสุข

2) สิ่งที่ถนัด (Profession) เป็นงานที่ตนทำได้อย่างคล่องแคล่ว โดยใช้ทักษะความสามารถของตนที่มีอยู่ทำงานนั้นได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้บางงานอาจจะไม่ใช่งานที่ตนถนัด แต่หากเป็นงานที่ตนรัก ก็จะเกิดแรงในการพัฒนาทักษะของตนให้สามารถทำงานนั้นได้ในที่สุด

3) สิ่งที่โลกต้องการ (Mission) การนำคุณค่าของตนใส่ลงไปในงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและคนรอบข้าง

4) สิ่งสร้างรายได้ (Vocation) งานที่ทำแล้วได้เงิน แต่บางครั้ง งานบางงานอาจได้เงินน้อยกว่า แต่ทำให้ตนมีความสุขมากกว่า และท้ายสุดหากเราทำงานนั้นได้อย่างชำนาญ งานก็จะกลับมาช่วยสร้างรายได้ให้เราเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 1 Ikigai : A Japanese concept meaning "A reason for being"

ที่มา (<https://plaradise.com/ikigai-how-to-find-reason-for-living/>, 2563)

จากแนวคิดอิคิไก การทำงานจะมีความสุขได้ ก็ต่อเมื่อเรามีทั้ง 4 องค์ประกอบในการทำงาน นั่นก็คือ การได้ทำงานที่รัก อยากทำงานนั้นในทุกๆวัน และงานนั้นต้องเป็นงานที่เราถนัด มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์ต่อสังคมและผู้อื่น รวมไปถึง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า อาจไม่ใช่แค่เงิน แต่อาจเป็นประสบการณ์ที่หาที่ไหนไม่ได้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในอนาคตและสร้างความสุขและความหมายให้กับชีวิต

ทางด้านศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ศูนย์องค์การ สุขภาวะ, 2556) กล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความสุขในยุค 4.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) สามารถจัดสมดุลชีวิตได้
- 2) ตระหนักว่างานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
- 3) มีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
- 4) มีความเป็นมืออาชีพ
- 5) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- 6) มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางาน

- 7) เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน
- 8) สามารถครองตนอยู่ในแนวทางที่ดีได้
- 9) มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม
- 10) มีครอบครัวที่อบอุ่น
- 11) มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกสนุก ตื่นตัว เกิดความกระตือรือร้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจ หรือได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง โดยความสุขนั้น เกิดได้จากหลายองค์ประกอบ เช่น การได้ทำงานที่ตนถนัด เป็นงานที่รัก การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน เมื่อหลายองค์ประกอบมารวมกันแล้ว สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกและอารมณ์เชิงบวก อันนำไปสู่ความสุข

2.5 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

สำหรับคำว่าองค์กรแห่งความสุข ถือได้ว่าเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวทางพฤติกรรมของคนในองค์กร หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อาจทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งแรงงานทุกคนต่างปรารถนาที่จะได้ร่วมทำงานหรือมีความคาดหวังและต้องการให้องค์กรของตนเป็นองค์กรที่สร้างความสุขในชีวิตการทำงานนั้นมีลักษณะหรือปัจจัยในการเป็นองค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ คณะ, 2556) ได้แก่

- 1) การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
- 2) การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึงองค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

ในส่วนของคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) ไว้ว่าองค์กรแห่งความสุขคือหน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคง ก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงาน ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานใน องค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุก ฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็น นามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และคณะ (2556) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงาน น่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

ก้านทอง บุหระ (2560) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งความสุข หรือ Healthy Workplace คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และสภาพแวดล้อมโดยรอบเกื้อหนุน ต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการในการเป็นองค์กร แห่งความสุข ได้แก่ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง อันเป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพ จิตใจ และสังคม สุขภาวะของ สถานที่ทำงานที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และมีการป้องกัน ส่งเสริม สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และ ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัด ความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ความสุขตนเอง ความสุขครอบครัว ความสุของค์กรหรือสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ซึ่งประกอบด้วย

1) Happy Body (สุขภาพดี) เป็นสุขที่มาจากการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หากมนุษย์มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง จะส่งผลให้มีจิตใจที่ดี สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม องค์กรสามารถเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมด้านกีฬา

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) การมีความเอื้ออาทรและมีน้ำใจต่อกันและกัน รู้จักการแบ่งปัน และการเป็นผู้ให้ เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีโอกาสพบปะชุมชน หรือ มอบสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้

3) Happy Society (สังคมดี) เกิดจากความรักสามัคคีที่มีสังคมที่ทำงาน และเอื้อเพื่อต่อชุมชนและสังคมรอบข้าง ส่งผลให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐานที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามัคคี รักใคร่กัน ก่อให้เกิดการร่วมมือกันพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) การรู้จักหาวิธีผ่อนคลายให้กับตนเอง เป็นความสุขที่ได้จากการพักผ่อน เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งองค์การอาจหากิจกรรมคลายเครียดให้กับพนักงาน เช่น ห้องดูหนัง พื้นที่พักผ่อน หรือเครื่องเล่นเกม เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน

5) Happy Brain (หาความรู้) ความสุขนั้นสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาสมองและศักยภาพของตน ทำให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนขึ้น ก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และส่งผลให้ชีวิตมีความมั่นคง องค์กรจึงต้องคอยส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ

6) Happy Soul (ศาสนาและศีลธรรม) ศาสนาและมีศีลธรรมเป็นสิ่งที่ควรยึดถือในการดำเนินชีวิต เนื่องจากความศรัทธาจะช่วยสร้างให้มนุษย์มีความยึดมั่นถือมั่นในศีลธรรม ทำความดี อีกทั้งยังทำให้มีสติ สมานในการทำงาน

7) Happy Money (ปลอดภัย) มีความพอเพียงและใช้เงินเป็น กล่าวคือ การรู้จักบริหารรายรับกับค่าใช้จ่าย ไม่ใช้เงินเกินตัว ไม่ก่อหนี้ และรู้จักเก็บออม ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์กรสามารถฝึกวินัยการออมโดยร่วมมือกับธนาคาร ในการเข้ามาบริการเปิดบัญชี ฝากเงิน และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินแก่พนักงาน

8) Happy Family (ครอบครัวดี) การมีครอบครัวที่มั่นคง มีความรักและความซื่อสัตย์ต่อกัน ทำให้เกิดครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์แก่พนักงานและครอบครัว เช่น การจัดงานวันครอบครัว เป็นต้น

หากกล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข จึงสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่าเป็นคำเรียกขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ด้วยเหตุผลที่ว่าแรงงานเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่สูงแล้วแต่มีความต้องเป็นพื้นฐานในชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของ

บุคคลากรในองค์กรได้ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และนำมาซึ่งความสุขในที่สุด จากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs theory) มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการ โดยเริ่มจากระดับพื้นฐาน เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานถูกตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการเพิ่มไปจนถึงระดับขั้นสูงสุด เป็นระดับขั้นจำนวน 5 ขั้น ดังนี้(อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2556)

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่ขาด ร่างกายจะกระตุ้นให้มีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ นั่นก็คือความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต หากเปรียบกับองค์การความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงอาหาร เงินเดือน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security needs) ความต้องการในลำดับขั้นนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการพื้นฐานนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งความต้องการนั้นลำดับขั้นนี้จะเป็นเรื่องของความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและจากภัยอันตราย เมื่อก้าวถึงความต้องการในระดับขั้นนี้ในองค์กรก็คือ ความมั่นคงในงาน ไม่ถูกไล่ออก มีผลตอบแทนที่เป็นธรรมและมีความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs Belongingness and love needs) เมื่อมนุษย์มีความมั่นคงและปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะต้องการความผูกพัน ต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่มและได้รับการยอมรับจากเพื่อนและสังคม ซึ่งในองค์การความต้องการทางสังคมก็คือ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อทั้งสามขั้นก่อนหน้านี้นี้ได้ถูกตอบสนองแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสามารถ นับถือตนเอง และมีความมั่นใจ อยากให้คนอื่นมองเห็นความสามารถและยกย่องตนเอง

5) ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่บรรลุศักยภาพของตนเองและอยากใช้ความสามารถของตนทำในสิ่งที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเป็นความต้องการที่ค้นหาความจริงว่าตนมีความสามารถใดและมี

ความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความต้องการก้าวหน้าและทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การ ความต้องการประเภทนี้ เช่น การจัดการที่มีความท้าทาย การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่อธิบายความต้องการของมนุษย์แล้ว Clayton Alderfer ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ได้ออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ (อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม, 2556)

1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอด โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตัวเอง

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) ความต้องการประเภทนี้มี ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็น ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง ความต้องการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็น เป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ

จากที่กล่าวเมื่อข้างต้น หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร สิ่งก็ตามมา นั้นก็คือความรู้สึกพึงพอใจจากการได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวังไว้หรือตามแรงจูงใจ (Wolman Benjamin, 1973) โดยความพึงพอใจเป็นเรื่องส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวในการ ทำงาน ความพึงพอใจมีความหมายที่กว้าง ซึ่งรวมไปถึงความพอใจสภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้วย ไม่ว่าจะ เป็นความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมไปถึงผลตอบแทน (Applewhite Philip, 1965) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2544) ได้เขียนอธิบายองค์ประกอบความพอใจในงานของคน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบแห่งความพอใจ 5 ประการดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน คือความรู้สึกชอบในงานที่ทำ เป็นงานที่แล้วบรรลุผล ซึ่งสามารถทำ คนเดียวได้ หรือทำแล้วเห็นผล

2) การยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ทั้งจากภายในและภายนอก

3) ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความน่าสนใจหรือสร้างความท้าทาย เช่น เมื่อทำสำเร็จอาจมีรางวัลเป็นผลตอบแทน

4) ความรับผิดชอบในงาน กล่าวคือ งานที่ต้องเปิดโอกาสให้มีสิทธิ เพื่อใช้ในการทำงานเพื่อความราบรื่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนที่เหมาะสม

นอกจากนี้ สมชาติ กิจยรรยง (2544) ยังได้อธิบายถึงองค์ประกอบแห่งความไม่พอใจในงาน ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ อันได้แก่

1) นโยบายและการบริหารของบริษัทที่เข้มงวด หรือเอาเปรียบพนักงาน นโยบายที่ดีจึงควรเป็นนโยบายที่เป็นไปได้ ชัดเจนและช่วยให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด

2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งบางองค์กรมมีผู้บังคับบัญชาที่ใช้แต่อำนาจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี เนื่องจากถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงการสั่งงานที่นอกเหนือจากหน้าที่

3) เงินเดือน เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตหรือไม่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในที่นี้หมายถึงความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

5) ภาวะการทำงาน ในบางครั้งเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าอาจก่อให้เกิดความตึงเครียด รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ย่ำแย่ การเดินทางเพื่อไปทำงานที่ไม่สะดวก ความไม่พอใจทำให้ความสนใจลดลง เกิดความท้อถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตลดลง การลาออกสูงขึ้น ฝ่ายบริหารจึงควรมีหลักการบริหารที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ

นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน โดยสามารถศึกษาได้จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Motivation Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีการจูงใจนามัย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ (อ้างถึงในธำปนา ฉินไพศาล, 2559)

1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ตามทฤษฎีของ Herzberg's ผู้บริหารที่มีการควบคุมปัจจัยอนามัยไม่ดีพอ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุให้คนทำงานไม่มีความสุข ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยด้านเนื้อหา กล่าวคือปัจจัยนี้เป็นเพียงปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนทำงาน กล่าวคือ หากองค์กรไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่อีกมุม หากมีองค์กรมีปัจจัยดังกล่าวก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะเกิดความพอใจ โดยปัจจัยอนามัยเหล่านี้ ได้แก่

(1) เงินเดือน เพื่อเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผู้บริหารควรจะต้องจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอแก่พนักงาน

(2) ความมั่นคงในงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติงานและการมีอภิสิทธิ์ในการทำงาน อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานสูง

(3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องจัดการให้มีความร้อน แสงสว่าง อากาศและชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

(4) สถานะของบุคคล ผู้บริหารจะต้องสนใจความสำคัญของปัจจัยอนามัยที่ทำให้เกิดอภิสิทธิ์ ตำแหน่งงาน และสัญลักษณ์อื่นๆ ของฐานะและตำแหน่งงาน

(5) นโยบายของบริษัท เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

(6) ความสามารถในการให้คำแนะนำ เมื่อพนักงานไม่ได้รับคำตอบจากคำถามในเรื่องที่สัมพันธ์กับงาน จะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ การให้คำแนะนำแก่พนักงานจะป้องกันไม่ให้เกิดความคับข้องใจแก่พนักงาน

(7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ในองค์กรที่มีปัจจัยอนามัยที่มีคุณภาพสูง จะทำให้เกิดโอกาสทางสังคมพอกๆกับโอกาสที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่สะดวกสบาย

2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ตามทฤษฎีของ Herzberg's ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ หรือเป็นปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับเนื้องาน เมื่อองค์กรไม่สามารถจูงใจให้เป็นผลสำเร็จ พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่หากมีการจูงใจพนักงาน จะเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแต่ละตัวบุคคลจะมีวิธีจูงใจที่แตกต่างกันไป โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งเร้าทางจิตวิทยาและการเจริญเติบโตของบุคคลปัจจัยจูงใจดังกล่าว ได้แก่

(1) ความสำเร็จในงาน โอกาสที่ทำให้เกิดความสำเร็จในบางสิ่ง หรือการทำให้บางสิ่งเกิดคุณค่า สามารถสร้างความพึงพอใจในงาน

(2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงความพยายามในการทำงานและฝ่ายบริหารมีความชื่นชมต่อความพยายามนั้น

(3) ความรับผิดชอบต่องาน ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบและหน้าที่ใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อการมอบหมายงานหรือขยายงาน ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการจูงใจของพนักงานบางคน

(4) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติงานในระดับสูงของพนักงาน

(5) ลักษณะของงาน เมื่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความประทับใจและความพึงพอใจและงานที่ท้าทาย ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตือรือร้นในงาน

(6) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ความสุขที่เกิดขึ้นได้นอกจากความพึงพอใจในงานแล้วนั้น ความสามารถในการจูงใจพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข โดยแมคเคลลีแลนด์ ได้ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์มฤทธิ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (อ้างถึงโนวิเชียร วิทย์อุดม, 2556) ที่เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่ทำงานเพื่อต้องการประสบความสำเร็จในงาน ไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากพฤติกรรมของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานนั้นหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และเมื่อได้ทำสำเร็จสิ่งนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างอื่นสำเร็จด้วย หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟล์มฤทธิจำนวนมาก จะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้แต่ละคนอธิบายถึงสิ่งที่เขาได้รับรู้จากการมองภาพ

จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลลีแลนด์ได้พบว่าคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในด้านนี้สูง จะให้ความสำคัญกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะชอบการแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ตนได้ทำไป มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น อยากรเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีลักษณะชอบการมีส่วนร่วม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และต้องการเป็นที่รัก บุคคลเหล่านี้จะไม่พอใจงานที่กำหนดให้ต้องทำงานเพียงลำพัง

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการมีอำนาจสูง จะแสวงหาอำนาจหรืออิทธิพล เพื่อต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากแรงจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงใจ และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานตามแล้ว การมีคุณภาพชีวิตที่ดียังทำให้เกิดความสุขตามมาได้เช่นเดียวกัน ความสุข จึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับ

คุณภาพ เพื่อสะท้อนให้เห็นความสุขจากคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆของการทำงาน โดย Richard E. Walton ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ประการดังนี้ (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน, 2562)

1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐาน และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานควรได้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและไม่เป็นผลเสียต่อร่างกาย ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยง และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ไม่มีมลพิษ แก๊ส ควัน หรือเสียงดัง

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางใน การทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความ คิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วย การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลา พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรม การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้าน ต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.6 มาตรการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข

เมื่อพูดถึงความสุข แต่ละบุคคลย่อมมีความคิดและค่านิยมเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกัน ออกไป แต่หากต้องการวัดความสุขก็เป็นเรื่องที่สามารถทำให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ โดยการใช้แนวคิด การวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข ซึ่งสามารถนำมาอ้างอิงหรือใช้วัดความสุขในที่ทำงานได้ โดย แนวคิดการวัดความสุขสามารถอธิบายได้ว่า การวัดความสุข (Happiness) และความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์และคณะ, 2553) แบ่งได้เป็นสองประเภท คือแบบภาวะ วัตถุวิสัย (Objective) และ แบบอัตวิสัย (Subjective)

การวัดแบบภาวะวัตถุวิสัย เป็นการใช้อ้างอิงจากการสังเกตและสามารถเห็นผลลัพธ์ที่ตรงกัน โดยมุ่งไปที่วัตถุ เป็นการวัดความสุขแบบรูปธรรม ซึ่งอาจวัดความสุขโดยใช้วิธีการวัดของสรีรวิทยา เช่น การวัดคลื่นความถี่ของสมอง อัตราการเต้นของหัวใจ และตัวอย่างของมาตรการวัดความอยู่ดี มีสุข ได้แก่ รายได้ ซึ่งสามารถบอกได้ถึงความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน การมีอากาศหายใจดี ไม่มีฝุ่น PM2.5

ซึ่งบ่งบอกความอยู่เย็นเป็นสุขด้านสุขภาพ เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรตัวชี้วัดทางภาวะวิสัย ไม่สามารถอธิบายถึงความสุขของแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง (อ้างถึงในศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2556)

ส่วนมาตรวัดแบบอัตวิสัย (Subjective) ต่างจากแบบภาวะวิสัย (Objective) ตรงที่การวัดแบบอัตวิสัยจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละคน เช่น ความสุขส่วนบุคคล ความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ความเข้าใจส่วนบุคคล ความรู้สึก ทศนคติ เป็นต้น โดยการวัดความสุขแบบนามธรรมจะใช้วิธีการทางจิตวิทยาที่เรียกว่า การประเมินตนเองในภาพรวม (Global Self Report) เป็นวิธีการประเมินความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของคนแต่ละคนด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา Campbell (อ้างถึงในศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2556) กล่าวว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการประเมินและรายงานความเข้าใจ และความรู้สึก ว่าแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจหรือความสุขในชีวิตอย่างไร หรือมีความสุขในเรื่องต่างๆอย่างไร โดยความสุขในสองรูปแบบนี้ จะมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอยู่

การวัดความสุขเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขของบุคคลเชิงอัตวิสัย หรือ Subjective wellbeing (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2553) สามารถทำได้โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แต่ละบุคคล โดยตรงถึงระดับความสุขโดยรวมในชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ในภาพรวม โดยความสุขในระดับปัจเจกเป็นความสุขที่ขึ้นอยู่กับทำให้คุณค่าในสิ่งที่มีมากกว่าการมีหรือความต้องการ ซึ่งการมีหรือการเป็นเจ้าของในวัตถุอาจไม่ได้ก่อให้เกิดความสุขหรือเป็นทุกข์ก็ได้ ซึ่งการที่บุคคลจะตอบได้ว่ามีความสุขมากน้อยเพียงใด จึงต้องใช้การพิจารณาในการประเมินคุณภาพชีวิต จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และที่คาดการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลในภาพรวม ส่วนการวัดความอยู่ดีมีสุข (Well-being) รวมถึงการวัดเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความสุข หรือ การวัดความสุขเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เช่น สุขภาพ ความรู้หรือการศึกษา หรือเป็นสิ่งที่เป็ปัจจัยพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย น้ำสะอาด สภาพแวดล้อมที่ดี การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น โดยการวัดความอยู่ดีมีสุขนี้มีวิธีการวัดได้ หลายแบบ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ (Component) ที่มาคำนวณและการให้น้ำหนักของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาวิจัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชนี หาญสมสกุล (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำในระดับปานกลาง และพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก

นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ชินกร และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

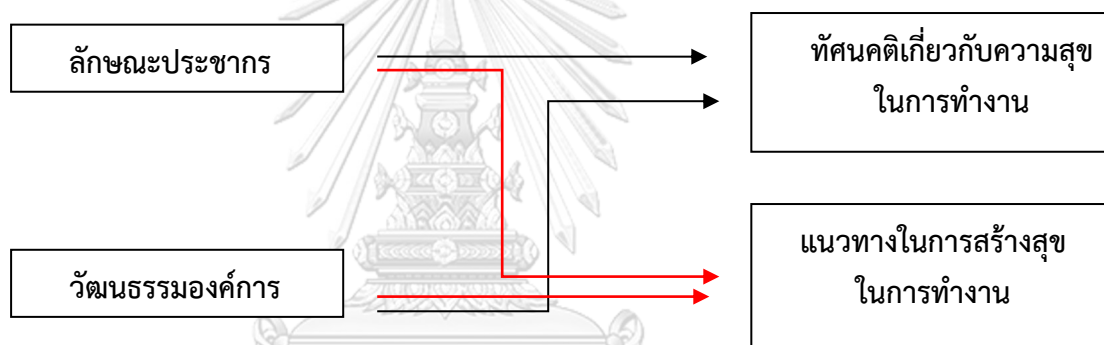
บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านงาน และด้านเศรษฐกิจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านงาน ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

มณฑนา อ่อนน้อม (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สรรพากร จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมพันธกิจอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ ในด้านของความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่าด้านความรักในงาน เป็นด้านที่อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานทุกด้าน และในภาพรวมตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธรีชัยไฟศาล เอนิเจเนียร์ริง จำกัด โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทดังกล่าว จำนวน 128 คน พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ มิติเน้นโมตรีสัมพันธ์ มิติเน้นสัจจะแห่งตน และมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ตามลำดับ ในส่วนของระดับความสุขในการทำงานพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ผลปรากฏว่าระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากผลการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นความสำเร็จ

2.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และกำหนดหลักการดำเนินงานแสดงให้เห็นเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยข้างต้น เพื่อใช้ดำเนินการในการหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยเล็งเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน และแนวทางในการสร้างสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่สำคัญในการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข เพื่อเป็นแรงในการผลักดัน และพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ โดยระเบียบวิธีวิจัยผู้วิจัยจะทำการกล่าวถึงในบทถัดไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงาน และ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1. วิจัยเชิงปริมาณ 2. วิจัยเชิงคุณภาพ

3.1 วิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 117 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบไปด้วย

1) หมวดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในบริษัท แผนกที่สังกัด ความตรงของงานกับการศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

2) หมวดคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยยึดหลักแนวคิดของ Richard L. Daft และเสนห์ จั๊ยโต ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมกับวัฒนธรรม

องค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร จึงเหมาะแก่การนำมาใช้ศึกษามุมมองต่อวัฒนธรรมองค์การในยุคปัจจุบัน

(1) หลักแนวคิดของ Richard L.Daft (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2012) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1.1) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)
- 1.2) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (Clan Culture)
- 1.3) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture)
- 1.4) วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture)

(2) หลักแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญที่ผลงานเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 2.1) วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ (Functional Culture)
- 2.2) วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ (Process Culture)
- 2.3) วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา (Time-based Culture)
- 2.4) วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย (Network Culture)

ข้อคำถามที่เป็นแนวทางการวัดวัฒนธรรมองค์การ สามารถศึกษาได้จากภาคผนวก ก โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale ไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

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

3) หมวดคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 3 ด้านได้แก่

- (1) ด้านอารมณ์และความรู้สึก
- (2) ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน
- (3) ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ข้อคำถามสำหรับวัดทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สามารถศึกษาได้จากภาคผนวก ก ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale ไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

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

4) หมวดคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน อ้างอิงสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) ประกอบด้วยแนวทางทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

- (1) Happy body มีสุขภาพดี
- (2) Happy heart มีน้ำใจงาม
- (3) Happy relax การผ่อนคลาย
- (4) Happy brain การหาความรู้
- (5) Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม
- (6) Happy money รู้จักใช้เงิน
- (7) Happy family ครอบครัวที่ดี
- (8) Happy society สังคมดี

ข้อคำถามสำหรับวัดพฤติกรรมตามแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถศึกษาได้จากภาคผนวก ก ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของ Likert Scale ไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

- 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างความสุขอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างความสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5) หมวดคำถามปลายเปิด (Open-ended) ข้อคำถามเกี่ยวกับการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

6) หมวดคำถามปลายเปิด (Open-ended) ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรสร้างความสุขให้แก่พนักงานในองค์การอย่างไร

3.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมของข้อคำถาม รวมไปถึงรูปแบบของภาษา

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย

(1) ผศ.ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา

(2) รศ.วันชัย มีชาติ

(3) ผศ.ดร.สุธรรมมา นิติเกษตรสุนทร

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (IOC: Index of item-objective congruence) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็น 3 ค่า ดังนี้

- | | | |
|----|---------|---|
| +1 | หมายถึง | ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด |

ข้อคำถามที่ถือว่ามีความตรงตามเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปวัดผลได้ จะต้องมียาค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ 2 แหล่ง ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

(1) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ แห่งหนึ่งเพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย

(2) ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 141 ชุด โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) ในการเก็บข้อมูล

(3) ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ทำเสร็จสิ้น เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ บทความ เอกสาร สิ่งพิมพ์ ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงาน

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 141 คน ของประชากร เป้าหมายทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริง ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพียง 117 คน คิดเป็นร้อยละ 82.98 โดยนำข้อมูลมาลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติในการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การอธิบายข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ส่วนสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาใช้อธิบายข้อมูลด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ นิยามความสุขในการทำงาน และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศและใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

3.2 วิจัยเชิงคุณภาพ

วิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (purposive sampling) จากแผนกที่ต่างกักันทั้งสิ้น 7 แผนก ดังนี้

ตารางที่ 3. 1 จำนวนบุคลากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แผนก	ประชากร	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
แผนกงานพิมพ์	28	1
แผนกวางแผนและพัฒนา	13	1
แผนกจัดส่งสินค้า	22	1
แผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง	17	1
แผนกขาย	16	1
แผนกตรวจสอบคุณภาพ	23	1
แผนกธุรการ	22	1
รวม	141	7

โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือตัวแทนพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งแผนกละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ซึ่งการสัมภาษณ์ตัวแทนจะช่วยลดอคติของผู้วิจัย ทำให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึกของพนักงานและการเก็บข้อมูลจากตัวแทนที่มาจากต่างแผนกกัน จะทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงมุมมองของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์การ การนิยามและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ที่อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามภาระงานของพนักงานแต่ละแผนก เนื่องจากแต่ละแผนกมีลักษณะงานและภาระหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจส่งผลต่อการนิยามและแนวทางการสร้างสุขในการทำงานของพนักงาน

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพคือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non Structure Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลส่วนลึกของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับนิยามคำว่าความสุขในการทำงาน

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) กำหนดตัวบุคคลที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (purposive sampling) จึงได้ตัวแทนของแต่ละแผนกจาก 7 แผนก จำนวนทั้งสิ้น 7 คน จากพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

2) ติดต่อเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ พร้อมทั้งส่งประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ นิยาม การตีความในคำว่าความสุขในการทำงาน และแนวทางในการสร้างความสุข และทำการนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ ตามตัวอย่างคำถามในภาคผนวก ข เพื่อทำการบันทึกเสียงเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทป ทบทวนข้อสังเกตและเรียบเรียงประเด็นคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ นำมาเขียนสรุปและทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอผลการสัมภาษณ์แบบพรรณนาความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 10 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับคำนิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน

ตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แผนกที่สังกัด และความตรงของวิชาที่จบการศึกษากับสายงาน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	48	41.00
หญิง	69	59.00
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
23 – 30 ปี	36	30.80
31 – 40 ปี	52	44.40
41 – 50 ปี	29	24.80
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา มีอายุ 23-30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ถัดมามีอายุ ปี 41-50 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	16.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	82	70.10

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	16	13.70
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ถัดมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
10,001-20,000 บาท	32	27.40
20,001-30,000 บาท	41	35.00
30,001-40,000 บาท	21	17.90
40,001-50,000 บาท	14	12.00
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	9	7.70
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ถัดมามีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ส่วนที่เหลือมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
0-5 ปี	64	54.70
6-10 ปี	31	26.50
11-15 ปี	14	12.00
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	8	6.80
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงานในบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท 0-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาคือมีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ถัดมาคือมีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ส่วนที่เหลือมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแผนกที่สังกัด

แผนก	จำนวนคน	ร้อยละ
ฝ่ายเทคนิคและซ่อมบำรุง	15	12.80
ฝ่ายงานพิมพ์	19	16.20
ฝ่ายจัดส่งสินค้า	18	15.40
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	13	11.10
ฝ่ายขาย	13	11.10
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	20	17.10
ฝ่ายธุรการ	19	16.20
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแผนกที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 รองลงมาคือฝ่ายงานพิมพ์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และฝ่ายธุรการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ถัดมาคือฝ่ายจัดส่งสินค้า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 รองลงมาคือฝ่ายเทคนิคและซ่อมบำรุง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ถัดมาคือฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และฝ่ายขาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความตรงของวิชาที่จบ การศึกษากับสายงาน

ความตรงของสายงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ตรงที่สุด	35	29.90
ค่อนข้างตรง	42	35.90
ค่อนข้างไม่ตรง	22	18.80

ความตรงของสายงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่ตรงเลย	18	15.40
รวม	117	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความตรงของวิชาที่จบการศึกษา กับสายงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานค่อนข้างตรงกับการศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือตรงกับการศึกษาที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ถัดมาคือค่อนข้างไม่ตรง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และไม่ตรงเลย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วยหลักแนวคิดของ Richard L. Daft จำนวน 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 2. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ 3. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 4. วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ และหลักแนวคิดของเฮนรี่ จูย์โต จำนวน 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ 2. วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ 3. วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา 4. วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย โดยใช้การอธิบายข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ตามหลักแนวคิดของ Richard L. Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.42	0.65	มากที่สุด
2. องค์กรของท่าน มีการวางมาตรฐานการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้	4.36	0.58	มากที่สุด

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ การรับรู้
3. พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.12	0.73	มาก
4. องค์กรของท่านมุ่งที่จะเป็นบริษัทชั้นนำ ทางด้านการพิมพ์ของประเทศและคาดหวังถึง ส่วนแบ่งทางการตลาด	4.56	0.62	มากที่สุด
รวม	4.36	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์กรมุ่งที่จะเป็นบริษัทชั้นนำทางด้านการพิมพ์ของประเทศและคาดหวังถึงส่วนแบ่งทางการตลาด มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาคือองค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 4.42 ถัดมาคือองค์กรมีการวางมาตรฐานการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 และพนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่นการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานความสามารถแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.04	0.80	มาก
6. องค์กรของท่านสนับสนุนและมอบหมายงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.40	0.71	มากที่สุด
7. องค์กรของท่านมีลักษณะการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน	4.18	0.82	มาก
8. องค์กรของท่านใส่ใจให้ความสำคัญเป็นธรรม ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.02	0.77	มาก
รวม	4.16	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กรสนับสนุนและมอบหมายงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือองค์กรมีลักษณะการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ถัดมาคือองค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่นการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ความสามารถแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 และองค์กรของท่านใส่ใจให้ความสำคัญ เป็นธรรม ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
9. องค์กรของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว หากเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะแวดล้อมภายนอก	4.11	0.74	มาก
10. องค์กรของท่านให้อิสระทางความคิดในการทำงาน	4.03	0.75	มาก
11. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าลอง ริเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.21	0.68	มากที่สุด
12. องค์กรของท่านมีการจัดอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.10	0.82	มาก
13. องค์กรของท่านมีกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการใหม่ๆของลูกค้า โดยไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานในแบบเดิม	4.19	0.73	มาก
รวม	4.13	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าลอง ริเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาองค์กรมีกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการใหม่ๆของลูกค้า โดยไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานในแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 4.19 ถัดมาคือองค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว หากเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะแวดล้อมภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ต่อมาคือองค์กรมีการจัด

อบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และองค์กรให้อิสระทางความคิดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ แบบระบบราชการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ การรับรู้
14. องค์กรของท่านมีกฎ ระเบียบและคำสั่ง ที่พนักงานต้องยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.25	0.68	มากที่สุด
15. องค์กรของท่านมีระบบการทำงานแบบเน้น สายการบังคับบัญชา โดยพนักงานต้องเชื่อฟังและ ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและผู้บริหาร	4.25	0.62	มากที่สุด
16. องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.66	มากที่สุด
17. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยให้เกิดประสิทธิภาพใน การทำงานสูงสุด	4.26	0.73	มากที่สุด
รวม	4.24	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ Richard L.Daft ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือองค์กรมีกฎ ระเบียบและคำสั่ง ที่พนักงานต้องยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และองค์กรมีระบบการทำงานแบบเน้นสายการบังคับบัญชา โดยพนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.25 ถัดมาคือองค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของเสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
18. องค์กรของท่านมีการจัดกลุ่มแผนกเพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน	4.35	0.71	มากที่สุด
19. องค์กรของท่านมีระบบหรือกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของพนักงานทุกคน	4.25	0.66	มากที่สุด
20. องค์กรของท่านนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในด้านการผลิตแก่ลูกค้า	4.29	0.73	มากที่สุด
รวม	4.30	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของเสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์กรมีการจัดกลุ่มแผนกเพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือองค์กรนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในด้านการผลิตแก่ลูกค้ามีค่าเฉลี่ย 4.29 ถัดมาคือองค์กรมีระบบหรือกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของเสนอห์ จุ้ยโต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
21. องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า	4.35	0.73	มากที่สุด
22. องค์กรของท่านมีการกระตุ้นให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยกันผลิตผลงานที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า	4.32	0.73	มากที่สุด
23. องค์กรของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนตามผลงาน	3.87	0.87	มาก
24. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	4.26	0.88	มากที่สุด
รวม	4.20	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ เสนอห์ จุ้ยโต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือ องค์กรมีการกระตุ้นให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยกันผลิตผลงานที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า มีค่าเฉลี่ย 4.32 ถัดมาคือองค์กรมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.26 และองค์กรมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนตามผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของเสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
25. องค์กรของท่านมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงาน	4.26	0.84	มากที่สุด
26. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดการงาน ส่งผลให้สามารถจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว	4.22	0.76	มากที่สุด
27. องค์กรของท่านคิดค้นและหาวิธี ในการลดเวลาในรอบผลิตอยู่เสมอ ส่งผลให้ประหยัดเวลาและเพิ่มผลผลิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น	4.28	0.80	มากที่สุด
รวม	4.26	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ เสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กรคิดค้นและหาวิธี ในการลดเวลาในรอบผลิตอยู่เสมอ ส่งผลให้ประหยัดเวลาและเพิ่มผลผลิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือองค์กรมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ถัดมาคือองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดการงาน ส่งผลให้สามารถจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของเสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
28. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือพันธมิตรในแวดวงการพิมพ์	3.95	0.90	มาก
29. องค์กรของท่านมีการทำงานที่เป็นแบบเหมาช่วง (Sub-Contractor: รับผิดชอบการผลิตพร้อมส่งออก ครบวงจร)	4.09	0.97	มาก
30. องค์กรของท่านมีการสร้างสายผลิตภัณฑ์ธุรกิจใหม่ ที่นอกเหนือจากการพิมพ์	4.23	0.81	มากที่สุด
รวม	4.09	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ เสนท์ จูย์โต ด้านวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์กรของท่านมีการสร้างสายผลิตภัณฑ์ธุรกิจใหม่ ที่นอกเหนือจากการพิมพ์ มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการทำงานที่เป็นแบบเหมาช่วง (Sub-Contractor: รับผิดชอบการผลิต พร้อมส่งออก ครบวงจร) มีค่าเฉลี่ย 4.09 ถัดมาคือองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือพันธมิตรในแวดวงการพิมพ์ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านอารมณ์และความรู้สึก 2. ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน 3. ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้การอธิบายข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้าน อารมณ์และความรู้สึก

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์และความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกตื่นตัว และกระตือรือร้นใน การทำงาน	4.45	0.64	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความสนุกและเพลิดเพลินต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	4.37	0.73	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความไม่ย่อท้อในการแก้ไขปัญหา และ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อปัญหาที่ต้องเผชิญ	4.44	0.68	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความรักในงานที่ทำ	4.50	0.68	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกวิตก กังวล หรือเครียด จากการทำงาน	4.39	0.82	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดี ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทในการขับเคลื่อนองค์กร	4.46	0.65	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงาน ที่ก่อให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่ การงานของตน	4.44	0.66	มากที่สุด
รวม	4.44	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และ
ความรู้สึกพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และ

ความรู้สึกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสุขในการทำงานคือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความรักในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดี ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ในการขับเคลื่อนองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ถัดมาคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกตื่นตัวและกระตือรือร้นในการมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.45 ถัดมาคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ก่อให้เกิดความไม่ย่อท้อในการแก้ไขปัญหาและไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อปัญหาที่ต้องเผชิญ มีค่าเฉลี่ย 4.44 และความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ก่อให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่การงานของตน มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมาตามคือ ความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลหรือเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.39 และลำดับสุดท้ายคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ก่อให้เกิดความสนุกและเพลิดเพลินต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
8. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ที่ครอบคลุมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.76	มากที่สุด
9. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากการได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณที่เหมาะสม ยุติธรรมต่อท่าน ไม่หนักจนเกินไป	4.39	0.77	มากที่สุด
10. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และช่วยสร้างคุณค่าของตัวเอง	4.49	0.68	มากที่สุด
11. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงาน ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน	4.58	0.59	มากที่สุด

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
12. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้รับ อิสระในการทำงาน มากกว่าการถูกควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชา	4.29	0.72	มากที่สุด
13. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.50	0.66	มากที่สุด
14. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้รับ ผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆคุ้มค่ากับการ ทำงาน	4.35	0.69	มากที่สุด
15. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการ ทำงานได้สำเร็จตามท้องครตั้งเป้าหมายไว้	4.53	0.62	มากที่สุด
รวม	4.42	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและ
ความพึงพอใจในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติ
และความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสุขในการทำงานคือการได้ทำงานที่ก่อให้เกิดการ
พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือความสุขในการทำงาน
คือการทำงานได้สำเร็จตามท้องครตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.53 ถัดมาคือความสุขในการทำงานคือ
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย
4.50 ถัดมาคือความสุขในการทำงานคือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและช่วยสร้างคุณค่าของ
ตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือความสุขในการทำงาน เกิดจากการได้รับผิดชอบงานที่มี
ปริมาณที่เหมาะสม ยุติธรรมต่อท่าน ไม่นักจนเกินไป มีค่าเฉลี่ย 4.39 ถัดมาคือความสุขในการ
ทำงานคือการได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆคุ้มค่ากับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 ด้าน
ความสุขในการทำงานคือการได้รับอิสระในการทำงาน มากกว่าการถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

มีค่าเฉลี่ย 4.29 ลำดับท้ายสุดคือความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ที่ครอบคลุมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
16. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการ ทำงานที่ช่วยให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ ที่ดี	4.46	0.62	มากที่สุด
17. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการ ทำงานที่ช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่ได้ ตั้งใจไว้	4.40	0.70	มากที่สุด
18. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการ ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความหมายของชีวิต	4.35	0.75	มากที่สุด
19. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการ ทำงานที่ทำให้ท่านมีความพอใจในสิ่งที่ตนเอง เป็นอยู่ และมีอยู่	4.38	0.70	มากที่สุด
รวม	4.40	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ช่วยให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่ได้ตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ถัดมาคือความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ทำให้ท่านมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่และมีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.38 และความสุขในการทำงานคือการทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความหมายของชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ 8 ประการ ได้แก่ 1. Happy body มีสุขภาพดี 2. Happy heart มีน้ำใจงาม 3. Happy relax การผ่อนคลาย 4. Happy brain การหาความรู้ 5. Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม 6. Happy money รู้จักใช้เงิน 7. Happy family ครอบครัวที่ดี 8. Happy society สังคมดี โดยใช้การอธิบายข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy body มีสุขภาพดี

แนวทางการสร้างความสุข Happy Body มีสุขภาพดี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
1. ท่านทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่น ออกกำลังกายอยู่เสมอ	3.79	0.99	มาก
2. ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีและมีร่างกายที่ สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว	4.32	0.75	มากที่สุด
3. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่บวกและมีสุขภาพจิต ที่ดี	4.09	0.81	มาก
4. ท่านฝึกตนเองให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิตและ พร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นสภาวะที่แปรเปลี่ยนไป	4.32	0.67	มากที่สุด
รวม	4.13	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy body มีสุขภาพดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy body มีสุขภาพดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การตรวจสุขภาพประจำปีและมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว มีค่าเฉลี่ย 4.32 และการฝึกตนเองให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิต และพร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นสภาวะที่แปรเปลี่ยนไป มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ เป็นคนมองโลกในแง่บวกและมีสุขภาพจิตที่ดี มีค่าเฉลี่ย

4.09 และการทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy heart มีน้ำใจงาม

แนวทางการสร้างความสุข Happy heart มีน้ำใจงาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบริจาคเงินหรือสิ่งของ ให้กับผู้ด้อยโอกาสหรือขาดแคลน	4.02	0.81	มาก
6. ท่านมีความเห็นอก เห็นใจ และให้กำลังใจกับ ผู้อื่นอย่างจริงใจ	4.32	0.63	มากที่สุด
7. เมื่อผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรีบ ช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถของท่าน	4.36	0.59	มากที่สุด
รวม	4.23	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy heart มีน้ำใจงาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy heart มีน้ำใจงามในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรีบช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือ การความเห็นอก เห็นใจและให้กำลังใจกับผู้อื่นอย่างจริงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.32 และการเข้าร่วมกิจกรรมบริจาคเงินหรือสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาสหรือขาดแคลน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4. 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy relax การผ่อนคลาย

แนวทางการสร้างความสุข Happy Relax การผ่อนคลาย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
8. ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือทำ กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด	4.13	0.89	มาก
9. ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำในเวลาว่าง	3.98	0.90	มาก

แนวทางการสร้างความสุข	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
Happy Relax การผ่อนคลาย			
10. หากท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ท่านจะหยุดพักเพื่อเป็นการผ่อนคลายแล้วค่อยกลับไปทำต่อ	4.06	0.80	มาก
รวม	4.06	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy relax การผ่อนคลาย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy relax การผ่อนคลาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย ความเครียด มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ การรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน จะหยุดพักเพื่อเป็นการผ่อนคลาย แล้วค่อยกลับไปทำต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ถัดมาคือการทำงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำในเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy brain การหาความรู้

แนวทางการสร้างความสุข	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
Happy Brain การหาความรู้			
11. ท่านหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทำอยู่เสมอ	4.15	0.65	มาก
12. ท่านคิดว่าการที่จะก้าวหน้าในงานได้ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.55	0.56	มากที่สุด
13. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.40	0.70	มากที่สุด
รวม	4.36	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy brain การหาความรู้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงาน Happy brain การหาความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการที่จะก้าวหน้าในงานได้ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาคือ การสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.40 และการหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม

แนวทางการสร้างความสุข	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับพฤติกรรม
Happy Soul			
ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม			
14. ท่านยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	4.30	0.65	มากที่สุด
15. ท่านซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และมีคุณธรรม	4.45	0.58	มากที่สุด
16. ท่านแสดงความศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ	4.06	0.81	มาก
รวม	4.27	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงาน ด้าน Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือ การยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.30 และการแสดงความศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy money รู้จักใช้เงิน

แนวทางการสร้างความสุข	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับพฤติกรรม
Happy Money รู้จักใช้เงิน			
17. ท่านมีการทำบันทึกสรุปรายรับ รายจ่ายอยู่เสมอ	3.14	1.09	ปานกลาง

แนวทางการสร้างความสุข Happy Money รู้จักใช้เงิน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
18. ท่านมีการจัดการรายรับและการวางแผนใช้จ่ายของตนเอง	3.77	0.74	มาก
19. ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือน	3.79	0.89	มาก
20. ท่านสามารถชำระหนี้สิน เช่น บัตรเครดิต ค่า งวดบ้าน ค่างวดรถ ได้ตรงตามกำหนด	4.27	0.86	มากที่สุด
รวม	3.74	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy money รู้จักใช้เงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy money รู้จักใช้เงินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสามารถชำระหนี้สิน เช่น บัตรเครดิต ค่างวดบ้าน ค่างวดรถ ได้ตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ การมีเงินออมในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ถัดมาคือ การจัดการรายรับและการวางแผนใช้จ่ายของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.77 และการทำบันทึกสรุปรายรับรายจ่ายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy family ครอบครัวที่ดี

แนวทางการสร้างความสุข Happy Family ครอบครัวที่ดี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
21. ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีและมี ความหมายต่อชีวิต	4.63	0.58	มากที่สุด
22. เมื่อท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง งาน หรือเรื่องส่วนตัว ครอบครัวจะช่วยให้ คำปรึกษาแก่ท่านได้อย่างดี	4.26	0.82	มากที่สุด
23. ครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่อบอุ่น รัก ใคร่กลมเกลียว ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	4.32	0.81	มากที่สุด

แนวทางการสร้างความสุข Happy Family ครอบครัวที่ดี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
24. ท่านแบ่งเวลาและให้ความสำคัญกับครอบครัว	4.21	0.91	มากที่สุด
รวม	4.36	0.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy family ครอบครัวที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy family ครอบครัวที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีและมีความหมายต่อชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาคือการเป็นครอบครัวที่อบอุ่น รักใคร่กลมเกลียว ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง มีค่าเฉลี่ย 4.32 ถัดมาคือการพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ครอบครัวจะช่วยให้คำปรึกษาแก่ท่านได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.26 และการแบ่งเวลาและให้ความสำคัญกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy society สังคมดี

แนวทางการสร้างความสุข Happy Society สังคมดี	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ พฤติกรรม
25. ท่านมีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนในชุมชนที่ท่าน พักอาศัย	3.90	0.99	มาก
26. ท่านสร้างความสามัคคีและรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในหมู่คณะ	4.11	0.85	มาก
27. ท่านมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ ทำงาน และชุมชนที่พักอาศัย	4.11	0.77	มาก
28. ท่านช่วยสอดส่องดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ อยู่รอบตัว	4.30	0.73	มากที่สุด
รวม	4.10	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy society สังคมดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy society สังคมดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การช่วยสอดส่องดูแล และรักษาสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ การสร้างความสามัคคีและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ย 4.11 ถัดมาคือความเอื้อเฟื้อ เพื่อแม่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ย 4.11 และการพบปะพูดคุย และช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนในชุมชนที่ท่านพักอาศัย มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข

สมมุติฐาน ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 = ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ชาย	4.48	0.44	0.741	0.460
	หญิง	4.41	0.56		
ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน	ชาย	4.48	0.43	1.150	0.253
	หญิง	4.38	0.51		
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ชาย	4.38	0.56	-0.280	0.780
	หญิง	4.41	0.55		

จากตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ทัศนคติเกี่ยวกับความสุข ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	23-30 ปี	4.42	0.52	3.206	0.044*
	31-40 ปี	4.34	0.58		
	41-50 ปี	4.64	0.30		
ด้านทัศนคติและความพึง พอใจในงาน	23-30 ปี	4.64	0.30	3.709	0.028*
	31-40 ปี	4.49	0.48		
	41-50 ปี	4.30	0.50		
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	23-30 ปี	4.56	0.38	3.481	0.034*
	31-40 ปี	4.52	0.53		
	41-50 ปี	4.25	0.53		

จากตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ค่า sig ในด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.044 ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.028 ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.034 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี Post Hoc test ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุรายคู่

อายุ	23-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
ด้านอารมณ์ความรู้สึก			
23-30 ปี	-	0.495	0.087
31-40 ปี	0.495	-	0.013*
41-50 ปี	0.087	0.013*	-

อายุ	23-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน			
23-30 ปี	-	0.053	0.538
31-40 ปี	0.053	-	0.014*
41-50 ปี	0.538	0.014*	-
ด้านความพึงพอใจในชีวิต			
23-30 ปี	-	0.023*	0.928
31-40 ปี	0.023*	-	0.041*
41-50 ปี	0.928	0.041*	-

จากตารางที่ 4.29 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกแตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี ถัดมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุ 23-30 และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติเกี่ยวกับ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ความสุข ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.42	0.52	1.862	0.160
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.34	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.64	0.30		
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.64	0.30	3.936	0.022*
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.49	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.50		
ด้านทัศนคติและความ พึงพอใจในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.64	0.30	3.936	0.022*
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.49	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.50		

ทัศนคติเกี่ยวกับ ความสุข ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้าน ความพึงพอใจ ในชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.56	0.38	1.224	0.298
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.52	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.53		

จากตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.160 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.298 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกและด้านความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี Post Hoc test ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษารายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.018*	0.010*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	0.018*	-	0.310
สูงกว่าปริญญาตรี	0.010*	0.310	-

จากตารางที่ 4.31 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานแตกต่างกับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ทัศนคติเกี่ยวกับ ความสุข ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	10,001-20,000 บาท	4.53	0.53	2.303	0.063
	20,001-30,000 บาท	4.27	0.48		
	30,001-40,000 บาท	4.65	0.32		
	40,001-50,000 บาท	4.40	0.75		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.46	0.38		
ด้านทัศนคติและความ พึงพอใจในงาน	10,001-20,000 บาท	4.59	0.50	1.679	0.160
	20,001-30,000 บาท	4.33	0.47		
	30,001-40,000 บาท	4.38	0.44		
	40,001-50,000 บาท	4.47	0.41		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.31	0.51		
ด้านความพึงพอใจใน ชีวิต	10,001-20,000 บาท	4.50	0.57	0.452	0.771
	20,001-30,000 บาท	4.35	0.52		
	30,001-40,000 บาท	4.35	0.50		
	40,001-50,000 บาท	4.43	0.52		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.31	0.83		

จากตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.063 และด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.160 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.771 จึงสามารถ

สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

ทัศนคติเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	0-5 ปี	4.38	0.52	0.642	0.589
	6-10 ปี	4.51	0.39		
	11-15 ปี	4.45	0.75		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.57	0.40		
ด้านทัศนคติและความ พึงพอใจในงาน	0-5 ปี	4.42	0.51	0.273	0.845
	6-10 ปี	4.48	0.44		
	11-15 ปี	4.34	0.49		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.41	0.33		
ด้านความพึงพอใจใน ชีวิต	0-5 ปี	4.41	0.57	0.755	0.522
	6-10 ปี	4.34	0.56		
	11-15 ปี	4.34	0.52		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.66	0.40		

จากตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.589 และด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 0.845 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.522 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงาน

ทัศนคติเกี่ยวกับ ความสุข ในการทำงาน	แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.35	0.42	0.857	0.529
	งานพิมพ์	4.52	0.49		
	จัดส่งสินค้า	4.60	0.37		
	วางแผนและพัฒนา	4.33	0.49		
	ขาย	4.32	0.81		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.52	0.53		
	ธุรการ	4.34	0.48		
ทัศนคติและความพึง พอใจในงาน	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.31	0.51	1.060	0.391
	งานพิมพ์	4.42	0.53		
	จัดส่งสินค้า	4.56	0.26		
	วางแผนและพัฒนา	4.40	0.51		
	ขาย	4.49	0.47		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.53	0.49		
	ธุรการ	4.24	0.50		
ด้านความพึงพอใจใน ชีวิต	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.33	0.53	0.540	0.777
	งานพิมพ์	4.36	0.66		
	จัดส่งสินค้า	4.50	0.47		
	วางแผนและพัฒนา	4.42	0.58		
	ขาย	4.21	0.44		

ทัศนคติเกี่ยวกับ ความสุข ในการทำงาน	แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.51	0.57		
	ธุรการ	4.38	0.59		

จากตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.529 และด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 0.391 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.777 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่อยู่ในแผนกที่แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 การวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

สมมุติฐาน ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 = ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
Happy Body	ชาย	4.07	0.57	-1.043	0.299
	หญิง	4.17	0.52		
Happy Heart	ชาย	4.19	0.50	-0.675	0.501
	หญิง	4.26	0.54		
Happy Relax	ชาย	4.00	0.77	-0.758	0.450
	หญิง	4.10	0.61		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
Happy Brain	ชาย	4.43	0.45	1.166	0.246
	หญิง	4.32	0.55		
Happy Soul	ชาย	4.30	0.55	0.458	0.648
	หญิง	4.25	0.55		
Happy Money	ชาย	3.64	0.67	-1.524	0.130
	หญิง	3.82	0.60		
Happy Family	ชาย	4.29	0.59	-1.085	0.280
	หญิง	4.40	0.55		
Happy Society	ชาย	4.20	0.62	1.221	0.225
	หญิง	4.04	0.73		

จากตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Body	23-30 ปี	4.16	0.61	0.403	0.669
	31-40 ปี	4.15	0.53		
	41-50 ปี	4.05	0.48		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Heart	23-30 ปี	4.29	0.53	1.215	0.300
	31-40 ปี	4.27	0.55		
	41-50 ปี	4.10	0.45		
Happy Relax	23-30 ปี	4.02	0.82	0.935	0.395
	31-40 ปี	4.15	0.63		
	41-50 ปี	3.94	0.56		
Happy Brain	23-30 ปี	4.38	0.57	0.037	0.964
	31-40 ปี	4.37	0.48		
	41-50 ปี	4.34	0.51		
Happy Soul	23-30 ปี	4.18	0.62	0.805	0.450
	31-40 ปี	4.30	0.51		
	41-50 ปี	4.33	0.52		
Happy Money	23-30 ปี	3.69	0.71	2.125	0.124
	31-40 ปี	3.66	0.64		
	41-50 ปี	3.95	0.47		
Happy Family	23-30 ปี	4.53	0.47	4.386	0.015*
	31-40 ปี	4.37	0.55		
	41-50 ปี	4.12	0.64		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Society	23-30 ปี	4.22	0.63	1.412	0.248
	31-40 ปี	4.13	0.70		
	41-50 ปี	3.93	0.73		

จากตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้าน Happy Body มีค่าเท่ากับ 0.669 Happy Heart มีค่าเท่ากับ 0.300 Happy Relax มีค่าเท่ากับ 0.395 Happy Brain มีค่าเท่ากับ 0.964 Happy Soul มีค่าเท่ากับ 0.450 Happy Money มีค่าเท่ากับ 0.124 Happy Society มีค่าเท่ากับ 0.248 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ทางด้าน Happy Family พบว่าค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.015 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันในด้าน Happy Family อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Post Hoc test ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Family จำแนกตามอายุรายคู่

อายุ	23-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
23-30 ปี	-	0.177	0.004*
31-40 ปี	0.177	-	0.058
41-50 ปี	0.004*	0.058	-

จากตารางที่ 4.37 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 23-30 ปี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในด้าน Happy Family แตกต่างกับผู้มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Body	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	0.51	2.214	0.114
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.16	0.55		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	0.47		
Happy Heart	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.46	0.52	2.259	0.109
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.20	0.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.13	0.36		
Happy Relax	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	0.94	7.027	0.001*
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.13	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.27	0.59		
Happy Brain	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.47	0.60	1.197	0.306
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.32	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	0.53		
Happy Soul	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.47	0.39	1.789	0.172
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.22	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	0.64		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Money	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.63	0.66	1.906	0.153
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.71	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.02	0.51		
Happy Family	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.29	0.68	0.149	0.862
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.37	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.38	0.46		
Happy Society	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.39	0.50	2.042	0.134
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.05	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.06	0.60		

จากตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้าน Happy Body มีค่าเท่ากับ 0.114 Happy Heart มีค่าเท่ากับ 0.109 Happy Brain มีค่าเท่ากับ 0.306 Happy Soul มีค่าเท่ากับ 0.172 Happy Money มีค่าเท่ากับ 0.153 Happy Family มีค่าเท่ากับ 0.862 Happy Society มีค่าเท่ากับ 0.134 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ทางด้าน Happy Relax พบว่าค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.001 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันในด้าน Happy Relax อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี Post Hoc test ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Relax จำแนกตามระดับการศึกษารายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.018*	0.010*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	0.018*	-	0.310
สูงกว่าปริญญาตรี	0.010*	0.310	-

จากตารางที่ 4.39 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Relax แตกต่างกับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Body	10,001-20,000 บาท	4.17	0.56	0.110	0.979
	20,001-30,000 บาท	4.13	0.54		
	30,001-40,000 บาท	4.10	0.58		
	40,001-50,000 บาท	4.14	0.41		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.06	0.68		
Happy Heart	10,001-20,000 บาท	4.36	0.54	1.134	0.344
	20,001-30,000 บาท	4.20	0.55		
	30,001-40,000 บาท	4.27	0.47		
	40,001-50,000 บาท	4.10	0.50		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
	มากกว่า 50,000 บาท	4.04	0.48		
	10,001-20,000 บาท	3.84	0.88	1.376	0.247
	20,001-30,000 บาท	4.15	0.61		
Happy Relax	30,001-40,000 บาท	4.21	0.51		
	40,001-50,000 บาท	3.98	0.61		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.19	0.50		
	10,001-20,000 บาท	4.47	0.61	0.790	0.534
	20,001-30,000 บาท	4.30	0.52		
Happy Brain	30,001-40,000 บาท	4.27	0.42		
	40,001-50,000 บาท	4.38	0.43		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.48	0.38		
	10,001-20,000 บาท	4.31	0.54	0.273	0.895
	20,001-30,000 บาท	4.29	0.64		
Happy Soul	30,001-40,000 บาท	4.19	0.44		
	40,001-50,000 บาท	4.19	0.39		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.33	0.65		
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.74	1.420	0.232
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.66		
Happy Money	30,001-40,000 บาท	3.86	0.52		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
	40,001-50,000 บาท	3.71	0.40		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.11	0.50		
	10,001-20,000 บาท	4.41	0.54	1.522	0.201
	20,001-30,000 บาท	4.38	0.62		
Happy Family	30,001-40,000 บาท	4.45	0.58		
	40,001-50,000 บาท	4.02	0.51		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.33	0.33		
	10,001-20,000 บาท	4.28	0.55	1.741	0.146
	20,001-30,000 บาท	4.15	0.69		
Happy Society	30,001-40,000 บาท	4.07	0.73		
	40,001-50,000 บาท	3.77	0.90		
	มากกว่า 50,000 บาท	3.86	0.59		

จากตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้าน Happy Body มีค่าเท่ากับ 0.979 Happy Heart มีค่าเท่ากับ 0.344 Happy Relax มีค่าเท่ากับ 0.247 Happy Brain มีค่าเท่ากับ 0.534 Happy Soul มีค่าเท่ากับ 0.895 Happy Money มีค่าเท่ากับ 0.232 Happy Family มีค่าเท่ากับ 0.201 Happy Society มีค่าเท่ากับ 0.146 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ในบริษัท

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Body	0-5 ปี	4.13	0.56	0.099	0.960
	6-10 ปี	4.16	0.47		
	11-15 ปี	4.07	0.70		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.09	0.38		
Happy Heart	0-5 ปี	4.29	0.54	0.742	0.529
	6-10 ปี	4.15	0.52		
	11-15 ปี	4.24	0.44		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.08	0.56		
Happy Relax	0-5 ปี	4.01	0.74	0.283	0.837
	6-10 ปี	4.12	0.59		
	11-15 ปี	4.14	0.64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.08	0.61		
Happy Brain	0-5 ปี	4.39	0.56	0.323	0.809
	6-10 ปี	4.29	0.47		
	11-15 ปี	4.43	0.44		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.38	0.42		
Happy Soul	0-5 ปี	4.28	0.61	0.007	0.999
	6-10 ปี	4.27	0.51		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
	11-15 ปี	4.26	0.40		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.25	0.46		
Happy Money	0-5 ปี	3.69	0.69	0.387	0.763
	6-10 ปี	3.78	0.45		
	11-15 ปี	3.82	0.76		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.88	0.52		
Happy Family	0-5 ปี	4.46	0.50	2.500	0.063
	6-10 ปี	4.18	0.53		
	11-15 ปี	4.18	0.86		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.53	0.41		
Happy Society	0-5 ปี	4.22	0.61	1.557	0.204
	6-10 ปี	3.92	0.75		
	11-15 ปี	4.07	0.93		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.94	0.48		

จากตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้าน Happy Body มีค่าเท่ากับ 0.960 Happy Heart มีค่าเท่ากับ 0.529 Happy Relax มีค่าเท่ากับ 0.837 Happy Brain มีค่าเท่ากับ 0.809 Happy Soul มีค่าเท่ากับ 0.999 Happy Money มีค่าเท่ากับ 0.763 Happy Family มีค่าเท่ากับ 0.063 Happy Society มีค่าเท่ากับ 0.204 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มี

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนงาน

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Body	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.15	0.67	0.681	0.665
	งานพิมพ์	4.08	0.49		
	จัดส่งสินค้า	4.06	0.35		
	วางแผนและพัฒนา	3.94	0.63		
	ขาย	4.25	0.57		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.28	0.51		
	ธุรการ	4.13	0.60		
Happy Heart	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.04	0.58	0.919	0.484
	งานพิมพ์	4.37	0.54		
	จัดส่งสินค้า	4.31	0.40		
	วางแผนและพัฒนา	4.21	0.57		
	ขาย	4.05	0.62		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.28	0.47		
	ธุรการ	4.26	0.50		
Happy Relax	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.09	0.53	1.083	0.377
	งานพิมพ์	3.89	0.83		
	จัดส่งสินค้า	4.30	0.48		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
	วางแผนและพัฒนา	4.10	0.74		
	ขาย	3.97	0.69		
	ตรวจสอบคุณภาพ	3.85	0.86		
	ธุรการ	4.21	0.45		
Happy Brain	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.22	0.53	1.353	0.240
	งานพิมพ์	4.42	0.65		
	จัดส่งสินค้า	4.59	0.39		
	วางแผนและพัฒนา	4.44	0.32		
	ขาย	4.21	0.50		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.40	0.53		
	ธุรการ	4.23	0.51		
Happy Soul	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.18	0.71	1.168	0.329
	งานพิมพ์	4.19	0.54		
	จัดส่งสินค้า	4.50	0.35		
	วางแผนและพัฒนา	4.15	0.42		
	ขาย	4.33	0.64		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.38	0.62		
	ธุรการ	4.12	0.47		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
Happy Money	เทคนิคและซ่อมบำรุง	3.60	0.65	0.684	0.663
	งานพิมพ์	3.66	0.65		
	จัดส่งสินค้า	3.79	0.57		
	วางแผนและพัฒนา	3.75	0.51		
	ขาย	3.62	0.56		
	ตรวจสอบคุณภาพ	3.96	0.72		
	ธุรการ	3.74	0.70		
Happy Family	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.38	0.55	1.068	0.386
	งานพิมพ์	4.20	0.79		
	จัดส่งสินค้า	4.38	0.49		
	วางแผนและพัฒนา	4.40	0.55		
	ขาย	4.12	0.69		
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.55	0.41		
	ธุรการ	4.39	0.43		
Happy Society	เทคนิคและซ่อมบำรุง	4.13	0.63	0.592	0.736
	งานพิมพ์	4.16	0.66		
	จัดส่งสินค้า	4.08	0.58		
	วางแผนและพัฒนา	4.12	0.67		
	ขาย	3.85	1.04		

แนวทางการสร้าง ความสุขในการทำงาน	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	f	Sig
	ตรวจสอบคุณภาพ	4.29	0.66		
	ธุรการ	4.03	0.67		

จากตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนงานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า sig ในด้าน Happy Body มีค่าเท่ากับ 0.665 Happy Heart มีค่าเท่ากับ 0.484 Happy Relax มีค่าเท่ากับ 0.377 Happy Brain มีค่าเท่ากับ 0.240 Happy Soul มีค่าเท่ากับ 0.329 Happy Money มีค่าเท่ากับ 0.663 Happy Family มีค่าเท่ากับ 0.386 Happy Society มีค่าเท่ากับ 0.736 จึงสามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีแผนงานที่แตกต่างกัน มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

สมมุติฐาน การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน/แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

H_0 = การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข

ในการทำงาน/แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

H_1 = การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข

ในการทำงาน/แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะ ของวัฒนธรรมองค์การ	ทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน		
	ด้านอารมณ์และ ความรู้สึก	ด้านทัศนคติและ ความพึงพอใจ ในงาน	ความพึงพอใจ ในชีวิต
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.381**	0.230*	0.252**
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	0.112	0.041	0.187*
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	0.281**	0.099	0.368**
วัฒนธรรมองค์การแบบระบบ ราชการ	0.406**	0.493**	0.171
วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่	0.449**	0.285**	0.151
วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ	0.435**	0.329**	0.355**
วัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐาน ของเวลา	0.396**	0.306**	0.171
วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย	0.383**	0.417**	0.343**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.381 ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.252 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทางด้านทัศนคติและความพึงใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.230 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความสุขใน

ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.396 ด้านทัศนคติและความพึงใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.306 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่ายกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.383 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.343 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย ทางด้านทัศนคติและความพึงใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.417 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การ	Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Society
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.175	0.159	0.030	0.123	0.169	0.046	0.197*	0.295**
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	0.230*	0.223*	0.454**	0.236*	0.292**	0.304**	0.303**	0.178
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	0.288**	0.233*	0.446**	0.249**	0.285**	0.305**	0.347**	0.166
วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ	0.014	0.064	-0.008	0.168	0.267**	0.007	0.133	0.273**
วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่	0.149	0.055	0.074	0.056	0.235*	0.110	0.188*	0.167
วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ	0.149	0.116	0.099	0.086	0.207*	0.050	0.223*	0.043
วัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา	0.190*	0.254**	0.315**	0.262**	0.293**	0.058	0.303**	0.271**
วัฒนธรรมทำงาน	0.157	0.169	0.214*	0.232*	0.398**	0.135	0.198*	0.145

วัฒนธรรมองค์การ	Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Society
-----------------	------------	-------------	-------------	-------------	------------	-------------	--------------	---------------

แบบเครือข่าย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.197 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้าน Happy Society มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.295 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Body มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.230 ด้าน Happy Heart มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.223 ด้าน Happy Brain มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.236 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้าน Happy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.292 ด้าน Happy Money มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.304 ด้าน Happy Society มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.303 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ด้าน Happy Relax มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.454 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Heart มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.233 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้าน Happy

Body มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.288 ด้านHappy Brain มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.249 ด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.285 ด้านHappy Money มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.305 ด้านHappy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.347 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านHappy Relax มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.446 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.267 ด้านHappy Society มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.273 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่กับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.235 ด้านHappy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.188 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมแบบทำงานตามหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.207 ด้านHappy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.223 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลากับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านHappy Body มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.190 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้านHappy Heart มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.254 ด้านHappy Relax มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.315 ด้านHappy Brain มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.262 ด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.293 ด้านHappy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.303

ด้านHappy Society มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.271 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่ายกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านHappy Relax มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.214 ด้านHappy Brain มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.232 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย และด้านHappy Family มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.198 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้านHappy Soul มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.398 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.8 ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับคำนิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

ตารางที่ 4.45 แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับคำนิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

นิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”	ความถี่	ร้อยละ
1. การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี	28	16.47
2. การทำงานด้วยความตั้งใจจนสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ทำให้งานออกมาดี และบรรลุเป้าหมายขององค์กร	12	7.06
3. การทำงานที่ตนรักและถนัด ก่อให้เกิดความสนุกสนานและไม่เบื่อหน่ายในการทำงาน	21	12.35
4. การทำงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	11	6.47
5. การมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เอื้อเพื่อเพื่อนร่วมทีม สามีคู่คิดกัน และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน	39	22.94
6. การรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร	5	2.94
7. การได้พัฒนาตนเอง จากการเรียนรู้ในงานได้รับโอกาสที่ดี หรืองานที่ท้าทายจากองค์กร	8	4.71
8. ความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ การงาน	17	10.00

นิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”	ความถี่	ร้อยละ
9. การยึดมั่นในศีลธรรม เช่น มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีจริยธรรมในการทำงาน	2	1.18
10. การทำงานที่มีอิสระในการทำงาน ทั้งด้านความคิดและการตัดสินใจไม่กดดัน	11	6.47
11. การที่องค์กรให้ความเท่าเทียม เป็นธรรม และใส่ใจต่อพนักงาน	12	7.06
12. การทำงานที่มีรายละเอียดงานและหน้าที่อย่างชัดเจน	4	2.35

จากตารางที่ 4.45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คำนิยามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่าเป็นการมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ สามัคคีกัน และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 22.94 รองลงมาคือการได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี คิดเป็นร้อยละ 16.47 ถัดมาคือการทำงานที่ตนรักและถนัด ก่อให้เกิดความสนุกสนานและไม่เบื่อหน่ายในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ตามลำดับ นอกจากนี้คำนิยามความสุขในการทำงานตามทัศนคติของพนักงานความสุขในการทำงานยังหมายถึง การทำงานในงานที่มีรายละเอียดและหน้าที่ที่ชัดเจน ด้วยความตั้งใจจนสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ทำให้งานออกมาดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน โดยมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจยังทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้การยึดมั่นในศีลธรรมในการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ต้องกังวลต่อความผิดพลาดมีศีลธรรมในการทำงาน ประกอบกับความเอาใจใส่จากหัวหน้าที่มีต่อลูกน้องด้วยความเท่าเทียมกัน ยังทำให้เกิดความรู้สึกอันดีแก่พนักงานเช่นกัน และส่วนประกอบของความสุขในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาก็คือบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่พนักงานต้องใช้เวลาทำงานอยู่ภายในบริษัทเป็นเวลานาน การมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีขณะทำงาน และสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความสุขในการทำงานอีกประการคือการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4.9 ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน

ตารางที่ 4.46 แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี ในแผนกและระหว่างแผนก เพื่อเสริมสร้างการทำให้เป็นทีมและผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน	27	19.71
2. จัดให้มีระบบการปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ชัดเจน	4	2.92
3. จัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ และเพิ่มผลตอบแทนให้คุ้มค่ากับงาน	43	31.39
4. จัดให้มีคลินิกเพื่อให้คำปรึกษาในเรื่องปัญหาต่างๆแก่พนักงาน	5	3.65
5. ผู้บริหารและหัวหน้าร่วมกันสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแก่พนักงานและเอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียมเพื่อปลูกฝังความศรัทธา ความเชื่อมั่นและความรักในองค์กร	22	16.06
6. เปิดโอกาสและสร้างช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน	6	4.38
7. สร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เช่น ป้ายประกาศ	1	0.73
8. ผู้บริหารและหัวหน้า เป็นที่ปรึกษาแก่พนักงาน ลดการตำหนิ และช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา	9	6.57
9. จัดให้มีระบบประเมินผลที่เป็นธรรมแก่พนักงานทุกระดับ	2	1.46
10. เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสม	15	10.95
11. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมในแต่ละแผนก	3	2.19

จากตารางที่ 4.45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอให้องค์กรสร้างความสุขในการทำงานด้วยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ค่าอาหาร ค่ารถ และเพิ่มผลตอบแทนให้คุ้มค่ากับงาน คิดเป็นร้อยละ 31.39 รองลงมาคือการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในแผนกและระหว่างแผนก เพื่อเสริมสร้างการทำให้เป็นทีม และผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน คิดเป็นร้อยละ 19.71 และเสนอให้ผู้บริหารและหัวหน้าร่วมกันสร้างความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแก่พนักงานและเอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม เพื่อปลูกฝังความศรัทธา ความเชื่อมั่นและความรักในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 16.06 นอกจากนี้พนักงานยังเสนอให้จัดตั้งคลินิกเพื่อให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆแก่พนักงาน ในด้านการทำงานพนักงานเสนอให้องค์กรสร้างกฎระเบียบที่มีความยืดหยุ่นต่อการทำงานและมีผู้บริหาร หัวหน้าคอยให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาโดยไม่ตำหนิซึ่งกันและกัน และควรมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมควบคู่ไปกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน อีกทั้งองค์กรควรมีช่องทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานและมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆให้พนักงานในองค์กรได้ทราบ รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงานในการทำงาน

4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงาน จำนวน 7 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ทั้งหมด 7 แผนก เกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ทิศนคติเกี่ยวกับความสุข และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน โดยสามารถแสดงรายละเอียดและผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยต่างเห็นตรงกันว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทมีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมไว้อย่างชัดเจนผ่านทางผู้บริหาร เว็บไซต์ และกิจกรรม ซึ่งจากที่เห็นได้ชัดคือ กิจกรรม Morning Talk ที่ให้พนักงานทุกคนร่วมท่องค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้คือการเป็นองค์กรชั้นนำทางด้านการผลิตที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า “องค์กรมีหลักในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ 1. Customer Engagement (สร้างความผูกพัน) 2. Innovative Driven (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) 3. Embracing Change with agility (ปรับตัวไว) 4. Collaboration Culture (ร่วมสมานสามัคคี) ซึ่งด้านนี้จะมียุทธศาสตร์การคัดแยกขยะ เพื่อนำเงินมาจัดงานกีฬาภายใน

งานปีใหม่ และท่องเที่ยวเพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. Integrity (ยึดมั่นคุณธรรม) ทำให้พนักงานทุกคนจำได้และยึดถือเป็นหลักในการทำงาน นอกจากนี้องค์กรและพนักงานนั้นมุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้เป็นโรงงานที่มีประสิทธิภาพ ผลิตงานที่มีคุณภาพ”

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ โดยพนักงานในองค์กรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกจัดส่งสินค้า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจัดส่งสินค้า “คนในองค์กรจะมีความเอื้อเพื่อ เพื่อแม่ เกื้อกูลกัน เช่นหากเราเกิดความไม่เข้าใจในงานหรือต้องการความช่วยเหลือจากแผนกอื่นๆที่เราร่วมงานด้วย ตนก็สามารถเข้าไปปรึกษาได้อย่างเต็มที่” และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกท่านจากแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า “วัฒนธรรมองค์การของบริษัทจะเป็นแบบการทำงานร่วมกันอย่างสมานสามัคคีกันในองค์กร มีความเอื้อเพื่อเพื่อแม่ซึ่งกันและกัน และมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อีกทั้งการทำงานจะไม่แบ่งแยกกว่าแผนกใครแผนกมัน แต่จะช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัวเดียวกันในการทำงานทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารจะเน้นย้ำเสมอว่าอย่าเห็นแก่ตัว” จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรต่างมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่คอยช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกันในการทำงาน อยู่ร่วมกันเสมือนญาติพี่น้อง

อีกทั้งองค์กรยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวในการผลิตงานให้ตรงกับความต้องการในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager ได้กล่าวว่า “บริษัทจะมีความเชื่อและค่านิยมร่วม โดยอาจมีการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อให้งานสำเร็จไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ และโลกที่เปลี่ยนไปในยุค Digital Disruption องค์กรและพนักงานจำเป็นต้องทำงาน ด้วยความคล่องตัว ที่ล้ำกระชับ ฉับไว” โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง ตำแหน่ง IT Support อีกท่านได้ให้ข้อมูลสนับสนุนว่า “องค์กรมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ตามหลัก Embracing Change with agility (ปรับตัวว่องไว) ซึ่งทางบริษัทมีการปรับตัวและสร้างกลยุทธ์เพื่อสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆอยู่เสมอ”

แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานของบริษัทก็คือการทำงานที่ยึดมั่นในกฎระเบียบ ซึ่งองค์กรและพนักงานได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ เนื่องด้วยบริษัทเป็นบริษัทที่ผลิตงานด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็น

หนังสือเดินทาง บัตรเครดิต สมุดบัญชี ผลิตภัณฑ์กันการปลอมแปลง องค์กรจึงมีกฎระเบียบในการทำงาน ที่พนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล “พนักงานทุกคนจะให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตบรรจุภัณฑ์และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการปลอมแปลง” และในการทำงาน จะมีการติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบการทำงานกับเป้าหมายที่วางไว้และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและหาข้อผิดพลาดในการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ซึ่งการประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU ได้อธิบายลักษณะของการประเมินผลไว้ว่า “การจัดการประเมินผลงานที่มีความสอดคล้องกับงานในแต่ละแผนก เพื่อให้ทำงานสามารถขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ ซึ่งการประเมินผลต้องเป็นการประเมินที่สามารถร้อยเรียงต่อกัน ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน” ซึ่งจุดประสงค์หลักขององค์กรก็คือ การผลิตงานให้ได้ตามมาตรฐาน และตรงกับความต้องการของลูกค้า ที่ต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบการทำงาน การทำงานต้องมีความคล่องตัว คล่องแคล่ว และแบ่งส่วนงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า ซึ่งทุกคนในองค์กรต่างร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ดีที่สุด สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผน “เนื่องจากต้องทำให้เป็นไปตามมาตรฐานของ GMP ISO ซึ่งเป็นเกณฑ์ของการควบคุมมาตรฐานในการผลิต โดยองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญของคุณภาพงาน ซึ่งพนักงานแต่ละฝ่ายต้องทำงานให้ถูกต้อง ตรงตามความต้องการของลูกค้า” ซึ่งเป็นการแสดงออกของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ และทำงานตามกระบวนการ

ในการทำงานของบริษัทนั้น ยังมีลักษณะของการทำงานแบบวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา โดยได้มีการคิดค้นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบงาน ให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้และเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า อีกทั้งช่วยลดเวลาในการผลิต และเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรมีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆทางด้านสิ่งพิมพ์มาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager “บริษัทจะมีความทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นลง แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพงานอย่างสูงสุดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดบนทุกระบบภายใต้ข้อกำหนดที่บริษัทขอรับรอง”

ด้านทัศนคติเกี่ยวกับสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นตรงกันว่าความสุขในการทำงานคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กล่าวคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผนอธิบายว่า “บางครั้งตนอยากได้ข้อมูลหรือแผนกอื่นต้องการข้อมูล ต่างคนก็ต่างช่วยเหลือกันในการหาข้อมูล ทำงานกันเหมือนพี่น้อง การมีเพื่อนร่วมงานแบบนี้ก็จะทำให้เกิดความสุขเวลาทำงาน” และการไม่แบ่งแยกชนชั้น การมีความเสมอภาคและเป็นกลางระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทำให้ไม่เกิดความกดดันในการทำงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อทำให้ตนได้มีความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่ง การมีส่วนร่วมกับงานและมีการโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่างๆในงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การทำงานออกมาได้อย่างถูกต้อง งานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่ตนเองถนัดและไม่กดดันมากเกินไป อีกทั้งการได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กร ยังทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า “หากเปรียบเทียบตนเองเหมือนนกสวัสดิการก็เหมือนพืชผล ที่เมื่อนกไปเกาะบนต้นไม้แล้วมีผลไม้ให้ตนกิน มีกิ่งก้านสาขา ที่อบอุ่น ร่มเย็นเป็นสุข ก็จะทำให้เราอยากเกาะอยู่บนต้นไม้ขึ้นไปนานๆ ซึ่งสวัสดิการที่ดีในความคิดเห็นของตน ก็คือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อคนที่ทำงานกับองค์กรมานานหลายปีได้มีเงินเก็บ หากองค์กรเพิ่มสิ่งนี้มาได้ก็จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติมอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น”

ความสุขในการทำงานนอกจากจะเกิดจากความพึงพอใจในงานแล้ว ความสุขยังสามารถแสดงออกผ่านทางอารมณ์ได้อีกด้วย โดยความสุขในการทำงานตามทัศนคติของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งคือการได้ทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากมาทำงาน ไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายในการทำงาน และแก้ไขปัญหา เนื่องจากมองว่าปัญหาเป็นเรื่องปกติที่ต้องเจอ โดยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นทำให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager “เป็นการได้ทำงานที่ทำตนเองรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ได้รับมอบหมาย” นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังหมายถึงความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความรู้สึกว่าเป็นอยู่เป็นคุณภาพชีวิตที่ดี พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมี และ

รู้สึกถึงคุณค่าของชีวิต และคุณค่าในตนเอง ว่าตนมีประโยชน์อย่างไรและสามารถทำอะไรให้กับองค์กร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU “ความสุขในการทำงานยังเกิดจากการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในหน้าที่ การงานของตนอีกด้วย หากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค องค์กรก็ไม่จำเป็นต้องจ้างคนมาทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย และคุณค่า”

ในส่วนของการข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน พนักงานได้ให้ความเห็นว่าองค์กรควรเพิ่มมีการสนับสนุนและเพิ่มเติมสิ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ด้านสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นการออมเงินให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาาน ทำให้พนักงานมีเงินออมหลังเกษียณ และพนักงานยังต้องการบริษัทเพิ่มโบนัส วันหยุดพักผ่อนเพิ่มเติม ค่าเดินทาง และค่าอาหาร เป็นต้น

2. ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในการทำงานยิ่งขึ้น อีกทั้งการมีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่มีความพร้อมนั้น ยังก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอีกด้วย

3. ด้านกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะทำให้การทำงานราบรื่น ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ และลดการขัดแย้ง ทำให้เกิดความสบายใจและความสุขในการทำงาน

ด้านแนวทางการสร้างสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปถึงแนวทางการสร้างสุขในการทำงานว่าการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้โดยการเริ่มต้นจากตัวเองเป็นอันดับแรก ซึ่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ลงมือสร้างด้วยตนเอง โดยการมีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ทำตัวให้เป็นประโยชน์ และเมื่อเกิดความเครียดต้องรู้จักผ่อนคลาย เพื่อลดความตึงเครียดที่เกิดจากงาน นอกจากนี้การเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาในงานและแบ่งปันให้กับคนรอบข้าง จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง ตำแหน่ง IT Support “วิธีในการสร้างความสุขในการทำงานโดยการค้นหาความรู้ ความเข้าใจในการด้านกรงาน เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้มาใช้แก้ปัญหาได้อย่างลุล่วง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งทำการแบ่งปัน

ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะได้มีการพัฒนาและพบเจอกับเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขไปพร้อมๆกัน” อีกทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้พูดที่สุภาพในการสื่อสารกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี ท้ายสุดแล้วก็จะก่อให้เกิดความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูลทุกรายยืนยันว่า แนวทางการสร้างสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างความสุข (สสส.) ทั้ง 8 ประการ เป็นแนวทางที่ทุกคนสามารถนำไปสร้างความสุขในการทำงานได้จริง โดยวิธีการสร้างสุขในแต่ละประการเปรียบเสมือนการเติมเต็มชีวิตในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

Happy body การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย จะช่วยก่อให้เกิดพลังในการทำงานในแต่ละวัน โดยบริษัทได้ตระหนักถึงสุขภาพของพนักงาน จึงจัดให้มีชมรมวิ่ง ชมรมโยคะชมรมแอโรบิก ทำให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ทำให้ได้พบปะเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานอีกด้วย

Happy Heart การส่งต่อความรู้สึกที่ดีไปสู่คนรอบข้าง ทำให้เกิดความสุขจากการส่งความรู้สึกดีๆให้กับผู้อื่น โดยบริษัทสนับสนุนให้มีโครงการช่วยเหลือโรงเรียนรอบข้าง, มีกิจกรรม ถักหมวกและบริจาคสิ่งของต่างๆ เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือวิกฤตการณ์ต่างๆ, หัดทำเจลล้างมือ ทำให้พนักงานได้ส่งต่อความรู้สึกดีๆร่วมกัน และเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำกิจกรรม

Happy Relax การรู้จักผ่อนคลาย โดยการทำกิจกรรมหรือพักผ่อน หลังจากเวลางาน จะทำให้ช่วยผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงานได้เป็นอย่างดี เพราะหากมีความเครียดในการทำงาน จะก่อให้เกิดความกดดันและอาจส่งผลเสียต่องาน

Happy Brain การหาความรู้ใหม่ให้กับตัวเองอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในความสามารถและก้าวหน้าในงาน อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้มา มาใช้ในการทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบริษัทจัดให้มีกิจกรรม ที่ช่วยเรื่องเพิ่ม Productivity และ Knowledge Sharing ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาการทางด้านความรู้ในด้านต่างๆอยู่ตลอดเวลา

Happy Soul ในการทำงาน การยึดมั่นในศีลธรรม เกรงกลัวต่อบาป และมีคุณธรรม จะทำให้มีความซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ ทำให้ใจเป็นสุขจากการไม่ทำผิดศีลธรรม

Happy Money การรู้จักบริหารรายได้และรายจ่าย จะทำให้ไม่เกิดปัญหาเรื่องภาระหนี้สิน มีเงินใช้เพียงพอในการดำรงชีวิต จึงไม่ทำให้เป็นทุกข์จากการไม่มีเงินเลี้ยงชีพ อีกทั้งบริษัทยังช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงาน โดยมีกองทุนกู้ยืม ให้ทุนบุตรพนักงาน เป็นสื่อกลางกับกองทุนของธนาคารเพื่อให้พนักงานกู้ในดอกเบี้ยที่ต่ำ กองทุนฌาปนกิจ เป็นต้น

Happy Family การมีครอบครัวที่ดี ที่คอยให้คำปรึกษาและกำลังใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดความสุข และแปรเปลี่ยนเป็นพลังในการทำงาน

Happy Social การสร้างความสัมพันธ์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และใส่ใจกับสังคมโดยรอบ จะทำให้ได้ความสุขกลับมา ซึ่งบริษัทจะมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงเรื่องสิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาด ตามวัดและหมู่บ้านตามตำบลที่ห่างไกลความเจริญ ก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือในการทำกิจกรรม นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่พนักงานแล้ว ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนต่างๆได้อีกด้วย

จากแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส. ผู้ให้ข้อมูลต่างเห็นด้วยและให้ข้อมูลสนับสนุนการสร้างความสุขในแต่ละมิติสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนงานพิมพ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU “เป็นแนวทางที่สร้างความสุขได้จริง เพราะว่าถ้าเราเริ่มสร้างมัน ในแต่ละมิติ สุดท้ายมันก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างเช่น ความสุขในเรื่องการใช้ชีวิต หากเราใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เรามีความสุขในการทำงาน และเชื่อว่าความสุขเกิดจากการสร้างด้วยตนเอง หากเราสร้างแต่ละมิติขึ้นอย่างดี เมื่อนำมารวมกันก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข เป็นมวลรวมของความสุข”

บทที่ 5

การอภิปรายผลการศึกษา

5.1 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ การให้ความหมายและทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1) ผลการศึกษาด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของตามหลักแนวคิดของ Richard L. Daft (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2012) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน พบว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านมีความใกล้เคียงกันและสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

อันดับแรกคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ เนื่องจากบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ นับได้ว่าเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่และดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลาช้านาน จึงทำให้มีการวางมาตรฐานการทำงานและมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนต่างตระหนักถึงและมุ่งมั่นปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรได้วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ให้ข้อมูลว่าองค์กรมีหลักในการดำเนินงานและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยพนักงานทราบและยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในปฏิบัติอย่างทั่วกัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่ 1.Customer Engagement (สร้างความผูกพัน) 2. Innovative Driven (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) 3. Embracing Change with agility (ปรับตัวไว) 4. Collaboration Culture (ร่วมสมานสามัคคี) 5. Integrity (ยึดมั่นคุณธรรม) ทั้งนี้เพื่อให้ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ถัดมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ เนื่องด้วยบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ ดำเนินงานธุรกิจในสายการผลิตที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้ระบบความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นหนังสือเดินทาง บรรจุภัณฑ์กันการปลอมแปลง บรรจุภัณฑ์อาหาร จึงทำให้การดำเนินงานต่างๆต้องมีกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อการผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพและมีความปลอดภัย นอกจากนี้องค์กรยังมีการประสานงานและจัดการงานในลักษณะเน้นสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้มีรายละเอียดงานที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

การกระจายงานโดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดูแลและควบคุมการดำเนินงานนั้น อาจทำให้สามารถจัดการความเรียบร้อยของงานได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยจะเป็นการกระจายงานผ่านผู้บังคับบัญชาและให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณามอบหมายงานแก่พนักงาน พร้อมกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่กล่าวถึงการทำงานของพนักงานว่า พนักงานทุกคนจะให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตบรรจุภัณฑ์และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับการป้องกันการปลอมแปลงและสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU ที่กล่าวว่าองค์กรมีการประเมินผลงานเพื่อทำให้งานสามารถขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ โดยเป็นการจัดการประเมินผลงานที่มีความสอดคล้องกับงานในแต่ละแผนก เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

อันดับต่อมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนและมอบหมายงานให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม อีกทั้งผู้บริหารได้เน้นย้ำเสมอถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน จึงก่อให้เกิดค่านิยมที่มีร่วมกัน ซึ่งพนักงานทุกคนต่างช่วยเหลือกันในการทำงาน รวมไปถึงการแก้ปัญหาและมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเสมือนพี่น้อง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าที่อธิบายถึงลักษณะการทำงานของคนในองค์กรว่า คนในองค์กรนั้นมีความสามัคคีในการทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือกันเสมือนครอบครัวเดียวกัน ประกอบกับผู้บริหารได้เน้นย้ำให้พนักงานไม่เห็นแก่ตัวและทำงานร่วมกันเป็นทีม

อันดับถัดมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อันเป็นเหตุมาจากยุคโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้าสูง ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวจากสภาพแวดล้อมภายนอกและคิดค้นกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า เช่น การคิดค้นเทคโนโลยีกันและนวัตกรรมป้องกันการปลอมแปลงสมัยใหม่ การรับผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง ตำแหน่ง IT Support ที่ให้ข้อมูลว่าองค์กรมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ตามหลัก Embracing Change with agility (ปรับตัวไว) ซึ่งทางบริษัทมีการปรับตัวและสร้างกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ อยู่เสมอ

ทางด้านความรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ เสน่ห์ จัยโต (2551) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญที่ผลงาน พบว่าพนักงานมี

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

อันดับแรกคือ วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ เนื่องด้วยบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ เป็นองค์กรในสายงานผลิตที่มีขนาดใหญ่และมีองค์ประกอบในการทำงานหลายขั้นตอน องค์กรจึงมีการจัดแบ่งส่วนงานเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน พร้อมทั้งมีรายละเอียดงานและหน้าที่แจ่มชัดโดยมีหัวหน้าเป็นผู้คอยควบคุมผลการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งองค์กรยังมีการนำเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในการด้านการผลิตแก่ลูกค้า สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU ที่กล่าวว่า ปัจจุบันทางองค์กรมีโปรเจกต์ที่เรียกว่า “ACLA” ซึ่ง A (Agility) ตัวสุดท้ายนั้นมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ซึ่งหมายถึงความคล่องตัว คล่องแคล่วในการทำงาน และแบ่งส่วนงานอย่างชัดเจน โดยแยกส่วนงานที่เป็นส่วนงานผลิต และส่วนงานสนับสนุน

ถัดมาคือ วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา ด้วยองค์กรอยู่ในสายงานผลิต การได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ามักอยู่ภายใต้กรอบเวลาที่ลูกค้ากำหนดอยู่เสมอ จึงทำให้การทำงานทุกขั้นตอนต้องมีการคำนวณและสร้างมาตรฐานเวลาของการทำงานไว้ โดยองค์กรจะมีฝ่ายวางแผนรับผิดชอบในส่วนงานวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการผลิตงานแต่ละงาน และคิดค้นวิธีการลดระยะเวลาผลิตในส่วนงานที่สำคัญหรือต้องการความเร่งด่วนเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ประกอบการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager ที่กล่าวว่า บริษัทมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นลง แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพงานอย่างสูงสุดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ เนื่องจากองค์กรดำเนินธุรกิจด้านการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า องค์กรจึงมีค่านิยมร่วมคือการสร้างความผูกพันกับลูกค้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดและผลิตผลงานที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผน ซึ่งอธิบายว่าการทำงานในองค์กรนั้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานของ GMP ISO ซึ่งเป็นเกณฑ์ของการควบคุมมาตรฐานในการผลิต โดยองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญของคุณภาพงาน ซึ่งพนักงานแต่ละฝ่ายต้องทำงานให้ถูกต้อง ตรงตามความต้องการของลูกค้า

อันดับถัดมาคือวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย ทั้งนี้จากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้องค์กรต้องขยายการดำเนินงานในธุรกิจใหม่เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มฐานลูกค้า โดยองค์กรมีการดำเนินการธุรกิจเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับบรรจุผลิตภัณฑ์ลงในบรรจุภัณฑ์พร้อมส่งออก ซึ่งเป็นการบริการอย่างครบวงจรและยังมีการร่วมมือกับบริษัทคู่ค้าเพื่อร่วมกันขยายฐานลูกค้าอีกด้วย ซึ่งจากผลวิจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งนี้เป็นสอดคล้องกับมัทนา อ่อนน้อม (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สรรพากรจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มีวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมพันธกิจอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือวัฒนธรรมด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาด้านทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานและด้านความพึงพอใจในชีวิต มีระดับความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนค่านิยมของคำว่าความสุขในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับหลักแนวคิดของ Diener (E. Diener, 2000) ที่กล่าวถึงความสุขว่าเป็นสถานะที่บุคคลสามารถรับรู้หรือประเมินตนเองได้ ประกอบด้วยอารมณ์ความรู้สึก ความพึงพอใจ และการยินดีในสิ่งที่ตนเองมี ซึ่งอภิปรายได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นคือ การทำงานที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวก กล่าวคือความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน มีความสนุกสนาน เพลิดเพลินและมีความสุขไปกับการทำงาน มีความภาคภูมิใจและรู้สึกดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager ที่กล่าวถึงความหมายของคำว่าความสุขในการทำงาน ว่าเป็นการได้ทำงานที่ทำให้ตนเองรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ความสุขในการทำงานยังเกิดจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากการได้ทำงานที่ตนถนัด และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ประกอบกับการได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม คำนึงค่ากับภาระงานที่ตนปฏิบัติ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงาน คือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งต่อมาก็คือด้านสวัสดิการ ซึ่งการมีสวัสดิการที่ดีก็เปรียบเสมือนได้อยู่ภายใต้ต้นไม้ใหญ่ที่มีพืชผลให้กิน

สร้างความร่วมมือเป็นสุขในการทำงานและองค์ประกอบท้ายสุดที่สามารถสะท้อนค่านิยมของคำว่า ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้พนักงานต่างเห็นด้วยว่าการที่จะมีความสุขในการทำงานได้เกิดจากความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งหากมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่หรือมีอยู่ และมองว่าการทำงานจะช่วยให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่กล่าวว่าองค์กรได้สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองในระดับหนึ่ง และตนเองนั้นพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้

3) ผลการศึกษาความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับค่านิยมความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” โดยรวมพบว่าพนักงานให้ค่านิยมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในหลายรูปแบบ เมื่อพิจารณาและจัดหมวดหมู่สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับแรกคือ การมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สามัคคีกัน และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในองค์กร ต้องอาศัยการดำเนินงานจากพนักงานทุกคน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับล่างในการขับเคลื่อนให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างมีภาระหน้าที่ที่มีความเชื่อมโยงกัน การทำงานจะสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานดำเนินไปได้จนบรรลุเป้าหมาย การมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจึงเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จ และสร้างความสุขในการทำงานในท้ายที่สุด อันดับที่สองคือ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี จากหลักแนวคิดปัจจัยฮัยเยน (Hygiene Factor) ตามทฤษฎีของ Herzberg's (อ้างถึงในธัญปนา ฉินไพศาล, 2559) สวัสดิการหรือค่าตอบแทนนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายหรืออำนวยความสะดวกในชีวิตแก่พนักงาน ดังนั้นหากองค์กรมีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานและมีความสุขในการทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น อันดับที่สามคือ การทำงานที่ตนรักและถนัด ก่อให้เกิดความสนุกสนานและไม่เบื่อหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดอิคิไก ซึ่งเป็นปรัชญาการใช้ชีวิตของชาวญี่ปุ่นที่นำมาปรับใช้ในการทำงาน (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2561) โดยสามารถอธิบายได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการได้ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งตนรัก ทำให้การทำงานในแต่ละวันเต็มไปด้วยความสุขเนื่องจากมีความเพลิดเพลินในการทำงาน รู้สึกไม่เบื่อกับงานที่ทำ อีกทั้งหากเป็นงานที่ถนัดด้วยแล้วนั้น จะทำให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถและทักษะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งส่งผลต่อความความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ การงาน ซึ่งอยู่ในลำดับถัดมาเนื่องจากในการทำงาน พนักงานทุกคนย่อมมีความประสงค์ที่จะมีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง

การประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้นก็คือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้พนักงานยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ในด้านอื่น ได้แก่ การได้รับความเท่าเทียมความเป็นธรรม และความเอาใจใส่จากองค์กร ทั้งนี้หากองค์กรให้ความสนใจและให้การปฏิบัติด้วยความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน จะส่งผลในการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานด้วยกัน ที่อาจเกิดจากความไม่เท่าเทียม ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถัดมาคือ การทำงานที่มีอิสระทางด้านความคิดและการตัดสินใจ และไม่กดดัน เนื่องจากการทำงานในบางครั้งพนักงานอาจมีความคิดเห็นหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆจากการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติหน้างาน การให้อิสระทางด้านความคิดและการตัดสินใจ จะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับสิ่งที่ตนทำ ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม , 2556) โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระที่จะคิดและตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ถัดมาคือ การทำงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมด้านกายภาพและสุขภาพจิตให้พนักงานมีความพร้อมและรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน ด้านต่อมา ได้แก่ การได้พัฒนาตนเอง จากการเรียนรู้งาน ได้รับโอกาสที่ดีหรืองานที่ท้าทายจากองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญและทักษะที่เกี่ยวกับงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในองค์กร และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในลำดับถัดมา อีกทั้งการทำงานที่มีรายละเอียดหน้าที่ที่มีความชัดเจนและปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในศีลธรรม ยังนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานเช่นกัน

5.2 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

1) ผลการศึกษาด้านแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับพฤติกรรมตามแนวทางการสร้างความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านHappy Family เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต กล่าวได้ว่าเป็นรากฐานของการเจริญเติบโตและเป็นจุดเริ่มต้นของชีวิต การสร้างความสุขโดยเริ่มจากสถาบัน

ครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญของพนักงาน การแบ่งเวลาและให้ความสำคัญกับครอบครัว ส่งผลให้สถาบันครอบครัวมีความแข็งแรง เป็นครอบครัวที่ดี มีความรักใคร่กัน ซึ่งจะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับพิบูล พุ่มช้าง (2559) ที่กล่าวถึงด้าน Happy Family ว่าเกิดจากการได้รับกำลังใจจากครอบครัว เป็นที่ปรึกษาและมีความอบอุ่นในครอบครัว โดยการทำงานต้องไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัวและสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า กล่าวว่าการมีครอบครัวที่ดีจะทำให้ตนมีความสุขและการที่ตนมีความสามารถในการดูแลครอบครัวได้ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสุขเช่นกัน

ทางด้านHappy Brain ซึ่งมีระดับพฤติกรรมอยู่ในอันดับแรกเช่นเดียวกับ ด้านHappy Family ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานเห็นว่าการศึกษาหาความรู้ใหม่นั้น จะช่วยให้ตนเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านนั้นๆ พนักงานจึงมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรม หากการอบรมนั้นจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับพิบูล พุ่มช้าง (2559) ที่กล่าวว่าความสุขทางสมองมาจากการศึกษา หาความรู้ในงานเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะนำความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกจัดส่งสินค้า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจัดส่งสินค้า ที่กล่าวว่าการหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานให้กับตนเอง จะทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นการเพิ่มทักษะในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน

อันดับถัดมาคือ ด้านHappy Soul เนื่องด้วยพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของศีลธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งการยึดมั่นในศีลธรรมและศรัทธาในศาสนา ที่สอนให้เป็นผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ จะช่วยให้เกิดความสุข ความสบายใจในการทำงานและไม่ต้องเกรงกลัวต่อบาปที่เกิดจากการกระทำความผิด ไร้ศีลธรรม สอดคล้องกับขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2554) ที่กล่าวถึงด้านHappy Soul ว่าความสุขคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์

ถัดมาคือ ด้านHappy Heart ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งเกิดจากวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม จึงส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ประกอบกับพนักงานในองค์กรนั้น มีความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น การได้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ พบว่าบุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วางแผนเวลาทำงานว่าการสร้างความสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการใช้คำพูดที่ดี สำหรับการสื่อสารในการทำงาน เพื่อไม่เป็นการกดดันต่อเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยความเข้าใจกัน และกัน ซึ่งจะช่วยให้ตนอยู่ในแผนกและองค์กรได้อย่างมีความสุข

ถัดมาคือ ด้านHappy Body เนื่องจากการมีสุขภาพที่ดีจะช่วยให้มีแรง พร้อมทั้งพลังกำลังในการทำงาน และไม่มีอุปสรรคในด้านสุขภาพที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานจึงหมั่นออกกำลังกาย ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและทานอาหารที่มีประโยชน์ อีกทั้งการสร้างสุขภาพจิตที่ดี โดยการทำความเข้าใจในชีวิตและมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก จะก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณและคณะ (2559) ที่กล่าวว่า Happy Body คือการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินและรู้จักนอน ส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่กล่าวว่าการทานอาหารที่มีประโยชน์ หมั่นออกกำลังกาย จะทำให้เกิดความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่รู้สึกเหนื่อย และมีแรงผลักดันในการทำงาน ซึ่งตนได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดพลังในการทำงาน

รองลงมาคือ ด้านHappy Society โดยพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสามัคคี เนื่องจากการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น มาจากการที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน ส่งผลให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมที่ทำงาน นอกจากนี้การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมโดยรอบ จากการพูดคุย ช่วยเหลือคนในชุมชน ช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมรอบข้างจะทำให้มีสังคมที่ดี มีความสุขและเต็มไปด้วยความเอื้อเฟื้อ เพื่อแม่และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับศิรินันท์และคณะ (2556) ที่กล่าวว่า Happy Society คือการมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำอาศัย และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager ที่ให้ข้อมูลว่าบริษัทมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียง เรื่องสิ่งแวดล้อมและการดูแลความสะอาดวัดและหมู่บ้าน ก่อให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานพนักงานและยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนต่างๆได้เช่นกัน

ถัดมาคือด้านHappy Relax พบว่าพนักงานมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานด้วยวิธีต่างๆ เช่นการเล่นกีฬา การสังสรรค์กับเพื่อน การทำงานอดิเรกเป็นต้น ทั้งนี้การทำงานย่อมมีความเครียด หากรู้จักแบ่งเวลางานและเวลาพักผ่อนเพื่อผ่อนคลาย อาจส่งผลให้ความเครียดที่มีอยู่บรรเทาลงและก่อให้เกิดพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับฉัตรลัดดา เลิศจิตร

การรุมและคณะ (2559) ที่กล่าวว่า Happy Relax คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ เมื่อการทำงานมีความเครียด ต้องรู้จักหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรกล่าวว่า การทำงานต้องแบ่งเวลาเพื่อพักผ่อน โดยตนมักจะออกไปพบปะเพื่อนฝูงในเวลาหลังเลิกงานหรือวันอาทิตย์อยู่เสมอเพื่อรวมตัวกันทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน

อันดับท้ายสุด ได้แก่ ด้าน Happy Money พบว่าพนักงานมีวางแผนทางการเงินได้เป็นอย่างดี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการทำบันทึกรายรับ รายจ่าย และสามารถจัดการกับภาระค่าใช้จ่าย และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ทั้งนี้ความสามารถในการจัดการรายรับ รายจ่ายจะช่วยให้มีเงินเพียงพอในการดำรงชีวิต ไม่เกิดความเครียดจากการเป็นหนี้เพราะสามารถบริหารการเงินได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับสมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่าเจ้าหน้าที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย โดยมีการบริหารเงินโดยการแบ่งเป็นส่วนของค่าใช้จ่าย และส่วนในการออมเพื่อใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่จึงไม่มีหนี้สินและก่อให้เกิดความสุข และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผน ที่กล่าวว่ารู้จักใช้เงิน โดยการใช้เงินอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย และจัดสรรแบ่งส่วนสำหรับเงินที่จำเป็นต้องใช้และแบ่งเก็บออม ทำให้ไม่เกิดความเครียดจากปัญหาเงินไม่พอใช้ เนื่องจากมีการวางแผนการใช้เงินอย่างเป็นระบบ

2) ผลการศึกษาความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน ทั้งนี้พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะในหลายด้าน โดยพนักงานส่วนใหญ่เสนอให้องค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ และเพิ่มผลตอบแทนให้คุ้มค่างาน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันมีอัตราที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน พนักงานจึงปรารถนาให้องค์กรช่วยจัดสวัสดิการเพิ่มเติมแก่พนักงาน เพื่อเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายและช่วยสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักแนวคิดของ Richard E. Walton (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ที่กล่าวว่าความสุขมักถูกนำมาใช้ร่วมกับคุณภาพชีวิต ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นความสุขจากคุณภาพชีวิตที่ดีจากองค์ประกอบด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานและเป็นธรรม

อันดับถัดมาได้แก่ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี ในแผนกและระหว่างแผนก เพื่อเสริมสร้างการเป็นทีมและผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน อาจเป็นเพราะ

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้พนักงานตระหนักและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความสามัคคี ช่วยเหลือกันในแต่ละแผนก การเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ และกิจกรรมจะเป็นตัวช่วยสานความสัมพันธ์อันดี อีกทั้งยังเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานให้แก่พนักงาน

ถัดมาพนักงานเสนอแนะให้ผู้บริหารและหัวหน้าร่วมกันสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแก่พนักงานและเอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม เพื่อปลูกฝังความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความรักในองค์กร เนื่องด้วยพนักงานทุกคนถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการดำเนินงาน โดยฟันเฟืองทุกชิ้นย่อมมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร การที่องค์กรตระหนักและเห็นในคุณค่าของพนักงานอย่างเท่าเทียม จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความภาคภูมิใจแก่พนักงาน ทั้งนี้หากองค์กรยกย่องและทুমเทเพื่อพนักงานทุกคน ดังเช่นพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและรักในองค์กร

ข้อเสนอแนะถัดมา ได้แก่ เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กรยังมีจุดที่มีข้อบกพร่อง อาจจะเป็นในเรื่องของการจัดโต๊ะทำงาน อากาศ แสง ไฟหรือมลพิษ การสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างพลังและความกระตือรือร้นในการมาปฏิบัติงานของพนักงาน

ถัดมาพนักงานมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารและหัวหน้า เหตุเพราะการทำงานย่อมประสบกับปัญหาและข้อผิดพลาดในบางคราว พนักงานจึงคาดหวังให้ผู้บริหารและหัวหน้า เป็นผู้ให้ปรึกษาที่ดีแก่พนักงาน เนื่องด้วยผู้บริหารและหัวหน้าเป็นผู้มีประสบการณ์และมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน พนักงานจึงคาดหวังให้ผู้บริหารและหัวหน้าช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง และชี้แจงด้วยเหตุผล มิใช่การตำหนิอย่างรุนแรง

นอกจากนี้พนักงานยังให้ข้อเสนอแนะให้มีเปิดโอกาสและสร้างช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พนักงานจึงเล็งเห็นว่าองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆขององค์กร โดยสร้างช่องทางที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

ถัดมาคือ พนักงานเสนอให้จัดตั้งคลินิกเพื่อให้คำปรึกษาในเรื่องปัญหาต่างๆแก่พนักงาน เนื่องจากในบางคราวการทำงานอาจก่อให้เกิดความเครียด รวมไปถึงปัญหาต่างๆในชีวิต การมีผู้รับฟัง

และให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง อาจเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ความเครียดหรือปัญหาที่พนักงานประสบอยู่ บรรเทาลงได้ และพนักงานยังพบกับจุดบกพร่องในกฎระเบียบ จึงเสนอให้องค์กรสร้างกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมในแต่ละแผนก เนื่องด้วยการดำเนินงานของแต่ละแผนก มีลักษณะงานที่แตกต่างกันไป การมีกฎระเบียบที่เหมือนกันในทุกส่วนอาจไม่เหมาะสม ทำให้การทำงานอาจไม่คล่องตัว ทางด้านการประเมินผลงานเช่นกัน พนักงานบางส่วนเห็นว่าการประเมินผลที่ธรรม เป็นสิ่งที่องค์กรควรมีการบริหารจัดการ หากองค์กรมีการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรม ต่อพนักงานทุกคน อาจช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับพนักงานและพนักงานกับหัวหน้า อีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานอีกด้วย

ในส่วนท้ายสุดพบว่าพนักงานต้องการให้องค์กรสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความต้องการในการมีส่วนร่วมและรับทราบความเป็นไปขององค์กร รวมไปถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานเอง การสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์อาจช่วยให้คนในองค์กร สามารถรับรู้ข่าวสารได้ทันเหตุการณ์และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร สอดคล้องกับศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบหลากหลาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากพนักงานในองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ล้วนแล้วแต่เป็น องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นจุดกำเนิดของความสุขในการทำงาน

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะการให้ ความหมายและทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1) ผลการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับลักษณะประชากรพบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ อายุการทำงานในองค์กรและแผนกที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนทางด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกน้อยกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้มีอายุ 23-30 และ 41-50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกัน กล่าวคือมีการเติบโตในวัยที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มBaby

Boom กลุ่ม Gen X กลุ่ม Gen Y ตามทฤษฎีเจเนอเรชัน ระบุว่าสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างกันในแต่ละยุคที่ ส่งผลให้คนที่เกิดในแต่ละยุคมีทัศนคติ ความเชื่อและลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ประกอบกับความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันไปตามช่วงวัย อาจส่งผลต่อความคิดและทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไป

ทางด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งอาจเกิดจากผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่า ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติในด้านดังกล่าวมากกว่าผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่า เนื่องจากการทำงานอาจเป็นหนทางที่นำไปสู่โอกาสในการได้รับความเท่าเทียมกันทางสังคมนอกเหนือไปจากการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสุขของตนในท้ายที่สุด

2) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จนั้น เกิดจากฐานความเชื่อที่หล่อหลอมขึ้นมาเป็นวัฒนธรรมในรูปแบบดังกล่าว โดยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับกำไรและส่วนแบ่งทางการตลาด พนักงานที่มีผลงานดี จะได้ผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างพนักงานและการพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (Manion J., 2003) ซึ่งกล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความสำเร็จในงาน (Work achievement) ซึ่งหมายถึง การที่ตนสามารถทำงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและส่งผลให้เกิดความภูมิใจในเอง ที่ช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต สะท้อนให้

เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ที่มีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การทำงานให้สำเร็จได้จึงต้องอาศัยความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เปรียบเสมือนครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดอริสโตเติล ที่เชื่อว่ามนุษย์เป็น สัตว์การเมือง ยูโตโมเนีย (สุขสบาย) จะเกิดขึ้นเมื่อชีวิตมีความสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์ สังคมและต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น (อ้างถึงในSilpa Mag, 2562)

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึกและ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวนั้น มีลักษณะที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่เพื่อ ตอบรับกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอก จึงให้อิสระทางความคิดและการมีส่วนร่วมของ พนักงาน ส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการความริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ สอดคล้องกับ Richard E. Walton (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ที่กล่าวว่าความสุขเกิดจากคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆของการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดีที่ช่วยสร้างความสุข เนื่องจากการที่พนักงานได้มีโอกาสได้ แสดงความรู้และทักษะ อาจเป็นช่องทางที่ทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน รวมไปถึงการได้รับการ พัฒนาด้านองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ ก่อให้เกิดความสุข

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และ ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ เพื่อสร้างความเป็นระเบียบ และความมั่นคง จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ ซึ่งเกิดจากองค์กรมีการกำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการควบคุมการปฏิบัติงานและผลงานภายใต้ผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีระเบียบในการ ทำงาน สอดคล้องกับศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย กล่าวคือความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอาจเกิดขึ้นได้จากการได้ทำงานกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีความ

มั่นคง แต่บริษัทอาจมีเงื่อนไข ซึ่งหากต้องการทำงานกับบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคง อาจต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เคร่งครัดและอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชา

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทางด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน โดยวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ จะมีลักษณะการจัดการงานและมอบหมายงานอย่างเป็นระบบที่มีความชัดเจน อีกทั้งมีกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบังคับบัญชาและการทำงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือหากพนักงานสามารถปฏิบัติตามได้ครบถ้วนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อาจส่งผลให้พนักงานและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดความสุขในด้านต่างๆ สอดคล้องกับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ตามทฤษฎีของ Herzberg's (อ้างถึงในธำมณี นนทิไพศาล, 2559) ที่กล่าวว่าหากไม่มีปัจจัยดังกล่าว ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทางด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งจุดเด่นของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการคือ การช่วยกันทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งหวังในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า อีกทั้งมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นเพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับสุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนในทีมทุกคน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้น อาจส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุความต้องการของลูกค้า ก่อให้เกิดความรู้จักดีและประสบความสำเร็จในงาน

ด้านระหว่างกรรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านอารมณ์และความรู้สึกและด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน ซึ่งวัฒนธรรมประเภทนี้จะเน้นการทำงานที่มีการวางแผนในการทำงาน เพื่อเป็นการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานแต่ละชิ้นและมีการคิดค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อทำงานประหยัดเวลา ส่งผลให้สามารถเพิ่มความสามารถทางการผลิต ทำให้เกิดประสิทธิผลในงาน ประกอบกับการนำเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน เพื่อลดการใช้แรงงานพนักงานและสามารถจัดการงานได้รวดเร็ว การมีระบบการจัดการเช่นนี้สะท้อนให้เห็นความมีประสิทธิภาพในการบริหารเวลาเพื่อการผลิต ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivation Factor) จากแนวคิดของ Herzberg's (อ้างถึงในธูปานา ฉันทไพศาล, 2559) เนื่องวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลานั้น จะมีแผนการทำงานที่ชัดเจนและมีเทคโนโลยีคอยช่วยลดภาระงาน ทำให้งานสำเร็จได้ทันเวลาตามเป้าหมายที่มีการวางแผนไว้

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านอารมณ์และความรู้สึกและด้านความพึงพอใจในชีวิต อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านทัศนคติและความพึงใจในงาน โดยวัฒนธรรมประเภทนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างสายผลิตภัณฑ์ธุรกิจใหม่ขององค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการคิดค้นเพื่อความก้าวหน้าและการขยายธุรกิจใหม่ขององค์กร รวมถึงการร่วมมือกับบริษัทในสายการผลิตเดียวกันหรือรับทำงานที่เป็นแบบเหมาช่วง เพื่อให้มียอดการผลิตเพิ่มขึ้นและส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโตทางธุรกิจ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานในองค์กรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตขององค์กรและมีความมั่นคงทั้งในหน้าที่การงานและชีวิต สอดคล้องกับ Walton (อ้างถึงในวิททยา อินทร์สอน และ สุรพงษ์ บางพาน, 2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งความมั่นคงในการทำงานและการบูรณาการทางสังคมที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดีและก่อให้เกิดความสุขในที่สุด

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะทัศนคติคือความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากความเชื่อและความรู้สึกที่ฝังอยู่ภายในเป็นเวลานาน โดยทัศนคติจะประกอบไปด้วย ความคิด อารมณ์ และการกระทำ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, 2548) ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้กระทำไปในทิศทางต่างๆ สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากความเชื่อ ค่านิยมร่วม สะท้อนออกมาเป็นการกระทำเช่นกัน ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากความเชื่อส่วนหนึ่งที่มีรากฐานเหมือนกันกับทัศนคติ และส่งผลไปถึงความคิดและการกระทำของคนในองค์กรก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร จึงส่งผลให้ทั้งการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติเกิดความสัมพันธ์กันในด้านนั้นๆ

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

1) ผลการเปรียบเทียบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานกับลักษณะประชากรพบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ อายุการทำงานในองค์กรและแผนกที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนทางด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการเปรียบเทียบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุ 23-30 ปี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในด้าน Happy Family มากกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุ 23-30 ปี เป็นช่วงวัยที่เพิ่งก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน โดยยังคงมีสถาบันครอบครัวเป็นที่ยึดเหนี่ยวและเป็นที่ยึดเหนี่ยว คอยให้กำลังใจในการทำงาน ช่วงวัยดังกล่าวจึงให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวมากเป็นพิเศษ ซึ่งมากกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี อาจเป็นเพราะเป็นช่วงวัยที่ผ่านประสบการณ์การทำงานมายาวนาน จึงสามารถการแก้ไขปัญหาหรือสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองได้โดยพึ่งพาครอบครัวน้อยกว่าผู้มีอายุ 23-30 ปี

ด้านการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Relax น้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะการศึกษาช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาที่พบเจอในการทำงานได้ โดยผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจมีความเครียดสะสมจากการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ง่าย อาจทำให้ต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหามากกว่า และต้องพยายามพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติม จึงอาจทำให้เวลาพักผ่อนน้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่า

2) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Body ด้าน Happy Heart

ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul ด้าน Happy Money ด้าน Happy Society อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้าน Happy Relax

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Heart ด้าน Happy Body ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul ด้าน Happy Money ด้าน Happy Family และยังพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้าน Happy Relax

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Soul และ ด้าน Happy Society

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Soul และ ด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Soul และด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Body และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้าน Happy Heart ด้าน Happy Relax ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul และด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย พบว่ากับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำด้าน Happy Relax ด้าน Happy Brain และด้าน Happy Soul และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับด้าน Happy Family

จึงสามารถอภิปรายได้ว่าพฤติกรรมตามแนวทางการสร้างความสุขมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆ กล่าวคืองานและชีวิตเป็นสิ่งที่คู่ขนานที่ต้องมีความสมดุลกัน ซึ่งหากพนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูลสำหรับจากแผนงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU ที่กล่าวถึงแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส.ว่าเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความสุขได้อย่างแท้จริง หากมีการสร้างและปฏิบัติในทุกมิติ ท้ายที่สุดจะส่งผลให้มีความสุข

ในการทำงาน และผลของความสุขจะสะท้อนไปยังวัฒนธรรมองค์กร ในทางขนานกัน วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติในการทำงานของคนในองค์กร ที่เกิดจากความเชื่อ ค่านิยมและฐานคติที่มีร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแบบจึงเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ (ศูนย์องค์การสุขภาวะ, 2556) แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นยังไม่มีทฤษฎีที่ชัดเจนที่เชื่อมโยงในด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแนวทางการสร้างความสุข



บทที่ 6

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุข รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเชิงปริมาณได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 141 คนและดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยมีทั้งสิ้นจำนวน 6 ตอน ได้แก่

ส่วนที่ 1 หมวดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในบริษัท แผนกที่สังกัด ความตรงของงานกับการศึกษา

ส่วนที่ 2 หมวดคำถามเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การภายในหน่วยงาน โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Richard L. Daft ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ และแบ่งตามแนวคิดของเฮนรี่ จูโยต์ 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย

ส่วนที่ 3 หมวดคำถามในเรื่องทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนที่ 4 หมวดคำถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยแนวทางทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ Happy body (มีสุขภาพดี) Happy heart (มีน้ำใจงาม) Happy relax (การผ่อนคลาย) Happy brain (การหาความรู้) Happy soul (ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม) Happy money (รู้จักใช้เงิน) Happy family (ครอบครัวที่ดี) Happy society (สังคมดี)

ส่วนที่ 5 หมวดคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

ส่วนที่ 6 หมวดคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรสร้างความสุขให้แก่พนักงานในองค์กรอย่างไร

การวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน ของประชากรเป้าหมายทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพียง 117 คน และนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเสนอข้อมูล โดยใช้สถิติในการนำเสนอด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ส่วนสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาใช้อธิบายข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร นิยามความสุขในการทำงานและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ทางด้านการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศและใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และในส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ (purposive sampling) จากแผนกที่แตกต่างกันทั้งสิ้น 7 แผนก เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

6.1 สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน และมี

อายุงานระหว่าง 0-5 ปีและส่วนใหญ่เห็นว่าสายงานค่อนข้างตรงกับการศึกษาของตน โดยฝ่ายที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

6.1.2 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของตามหลักแนวคิดของ Richard L. Daft พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 2. ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ 3. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 4. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ทางด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามหลักแนวคิดของ เสน่ห์ จัยโต ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญที่ผลงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ 1. วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ 2. วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา 3. วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ 4. วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยต่างเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของบริษัทมีลักษณะแบบผสมผสาน ตัวอย่างเช่น การมีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ กล่าวคือองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนผ่านทางผู้บริหาร เว็บไซต์ และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจากที่เห็นได้ชัดคือ กิจกรรม Morning Talk ที่ให้พนักงานทุกคนร่วมท่องค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

6.1.3 ทักษะคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในส่วนของผลการศึกษาด้านทักษะคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานและด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรประกอบทั้ง 3 ด้านเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนค่านิยมของคำว่าความสุขในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับค่านิยมความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ในหลายรูปแบบ เช่น การมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สามัคคีกันและช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี การทำงานที่ตนรักและถนัด ก่อให้เกิดความสนุกสนานและไม่เบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นตรงกันว่าความสุขในการทำงานคือ การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน และการไม่แบ่งแยกชนชั้น มีความเสมอภาคและเป็นกลางระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง นอกจากนี้การได้รับสวัสดิการที่ดีก็เปรียบเสมือนพืชผลที่ช่วยในการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความสุข

6.1.4 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ทางด้านผลการศึกษาด้านแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับพฤติกรรมตามแนวทางการสร้างความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. Happy Family 2. Happy Brain 3. Happy Soul 4. Happy Heart 5. Happy Body 6. Happy Society 7. Happy Relax 8. Happy Money นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขของหน่วยงานแก่พนักงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่เสนอให้องค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ และเพิ่มผลตอบแทนให้คุ้มค่ากับงาน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในแผนกและระหว่างแผนก เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากงาน เป็นต้น โดยแนวทางการสร้างความสุขของ สสส. จากทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างเห็นว่าเป็นแนวทางที่สามารถช่วยสร้างความสุขในทุกมิติได้จริง

6.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับลักษณะประชากรพบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกน้อยกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ

31-40 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้มีอายุ 23-30 และ 41-50 ปี

ทางด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านทัศนคติและความพึงใจในงาน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และความรู้สึก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์และ

ความรู้สึก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านอารมณ์และความรู้สึกและด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้านอารมณ์และความรู้สึกและด้านความพึงพอใจในชีวิต อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานกับลักษณะประชากร พบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุ 23-30 ปี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในด้าน Happy Family มากกว่าผู้มีอายุ 41-50 ปี

ด้านการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Relax น้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน โดยสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Body ด้าน Happy Heart ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul ด้าน Happy Money ด้าน Happy Society และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้าน Happy Relax

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Heart ด้าน Happy Body ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul ด้าน Happy Money ด้าน Happy Family และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับด้าน Happy Relax

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Soul และด้าน Happy Society

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Soul และด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Soul และด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานตามมาตรฐานของเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้าน Happy Body และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับด้าน Happy Heart ด้าน Happy Relax ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Soul และด้าน Happy Family

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่ายกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำใน ด้าน Happy Relax ด้าน Happy Brain และด้าน Happy Soul และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับด้าน Happy Family

6.2 ข้อจำกัดการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ทศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขของพนักงานประจำสำนักงานในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งเท่านั้น ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานประจำโรงงาน ด้วยเหตุนี้ระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ทศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขอาจไม่สัมพันธ์กับทศนคติของพนักงานประจำโรงงาน หรือพนักงานที่ทำงานในสายงานที่แตกต่างออกไป

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากงานวิจัยพบว่าพนักงานต่างมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานต่างปรารถนาที่จะมีความสุขในการทำงาน โดยความสุขนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งทางด้านความสุขที่เกิดจากทัศนคติของพนักงาน ในด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยองค์กรควรพิจารณาจากข้อเสนอแนะของพนักงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มองว่าความสุขในการทำงานคือการมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี เอื้อเพื่อ เพื่อแม่ สามัคคีและช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ถึงร้อยละ 22.94 องค์กรจึงควรสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และสนับสนุนให้หัวหน้าทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง คอยดูแลให้คำปรึกษา อีกทั้งสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จากความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องต่างๆ องค์กรควรมุ่งเน้นไปถึงเรื่องการจัดสวัสดิการ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเพิ่มความความสุขให้แก่พนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ การจัดคลินิกปรึกษาปัญหา เป็นต้น เพื่อสร้างความสุขให้แก่พนักงานในการทำงาน ซึ่งเป็นความสุขที่สอดคล้องกับความสุขที่เกิดจากทัศนคติของพนักงานทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงานและด้านความพึงพอใจในชีวิต

2) จากข้อค้นพบด้านการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ เพื่อสร้างความเป็นระเบียบและความมั่นคง จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ ซึ่งเกิดจากองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินไว้อย่างชัดเจน มีกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานอาจรู้สึกมั่นคงกับการทำงานในองค์กรที่มีกฎระเบียบชัดเจน ที่กฎระเบียบนั้นจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้องค์กรมีความมั่นคงและส่งผลไปถึงความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน

3) จากการรวบรวมข้อมูล พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางในการสร้างความสุขต่ำที่สุดในด้าน Happy Money (รู้จักใช้เงิน) องค์กรจึงควรกระตุ้นด้าน Happy Money เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น เช่น การรณรงค์ให้เกิดวินัยการออม หรือการจัดตั้งสหกรณ์ของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการวางแผนการใช้เงิน เป็นต้น อีกทั้งองค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุขทั้ง 8 ประการ เนื่องจากทุกมิตินั้น มีความสำคัญที่จะช่วยสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น การจัดที่ออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน

การจัดกิจกรรมการกุศลเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แบ่งปันหรือแสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น หรือการจัดกีฬาครอบครัวเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

4) เนื่องจากข้อค้นพบในประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมนั้นมีส่วนที่ทำให้เกิดความสุขและพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าองค์กรควรรักษาวัฒนธรรมองค์การที่ดีและสอดคล้องกับความเชื่อ ทัศนคติในด้านความสุขในการทำงานขององค์กรไว้ เพื่อการรักษาและดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร

5) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางสำหรับการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงานหรือสร้างช่องทางในการรับฟังปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองและแก้ปัญหาของพนักงานได้อย่างตรงจุด ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรในด้านต่างๆ

6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงพฤติกรรม

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าแนวทางการสร้างความสุขของ สสส. สามารถนำไปเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความสุขในการทำงานได้จริง หากพนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ โดยปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้

1) Happy body มีสุขภาพดี ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยการหมั่นออกกำลังกาย ทานอาหารที่มีประโยชน์ มองโลกในแง่ดี

2) Happy heart มีน้ำใจงาม คือการมีน้ำใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีน้ำใจต่อกันและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ

3) Happy relax การผ่อนคลาย คือการรู้จักผ่อนคลายจากการทำงาน โดยการแบ่งเวลาในการพักผ่อน รู้จักบริหารจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย

4) Happy brain การหาความรู้ โดยการหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมในงาน เช่น การเข้ารับอบรมและการพัฒนาในการทำงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

5) Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต คือการยึดมั่นในคุณธรรมและศีลธรรมในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณในการทำงาน การมีหิริโอตตัปปะ

6) Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่าย โดยการทำบัญชีรายรับรายจ่าย การรู้จักแบ่งเงินสำหรับใช้จ่ายและเก็บออม ใช้จ่ายแต่พอเพียง

7) Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและกำลังใจให้แก่กัน

8) Happy society สังคมดี โดยการสร้างความสามัคคีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงาน และสังคมโดยรอบ

6.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ในการศึกษาครั้งนี้ ควรเพิ่มการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงว่าการมีวัฒนธรรมองค์กร นิยามการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างสุขในการทำงานในลักษณะต่าง ๆ นั้น ส่งผลต่อระดับความสุขหรือไม่

2) จากการศึกษา พบว่าความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งความสุขของแต่ละคนอาจมีการให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป งานวิจัยครั้งหน้าจึงควรเป็นเชิงคุณภาพและปริมาณ ประกอบกับการเพิ่มเนื้อหาปัจจัยด้านต่างๆที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับการทำงานให้ชัดเจนเป็นรายด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น เพื่อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความสุขได้อย่างรอบด้าน

3) ในการศึกษาครั้งนี้ควรกำหนดตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่มีความสอดคล้อง และมีทฤษฎีที่มีความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างตัวแปรเพื่อใช้ในการสรุปผลจากการคำนวณวิเคราะห์สถิติ

บรรณานุกรม

- Applewhite Philip. (1965). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-hall.
- Brad Rasser. (2018). Blisssed out: The 13 steps to becoming happy. Retrieved from <https://www.theguardian.com/us-news/2018/sep/10/blisssed-out-the-13-steps-to-becoming-happy>
- Charles, H. (1991). *Gods of management*. Great Britain: Business books.
- Daniel, D. (1990). *Corporate culture and organization effectiveness*. New York: Wiley.
- Deal, T., & Kennedy, A. (2000). *Corporate Cultures*. New York: Perseus books.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychologis*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *The American psychologist*, 34-43.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). *Subjective Well-Being: A General Overview*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/008124630903900402>
- Donald, M., & Noel, L. (2009). How do public organizations learn? Bridging culture and strutural perspective. *Public administration review:November-December*, 1097-1105.
- Donald, M., & Sanjay, P. (2005). Testing how management matters in an era of government by performance management. *Journal of public admisnistration research and theory* 15 (3), 421-439.
- Jason, C., Michael, W., & Jeffrey, L. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- jobsdb. (2560, 15 กุมภาพันธ์). Retrieved from <https://th.jobsdb.com/en-th/cms/employer>
- Kim, C., & Robert, Q. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*: Addison-Wesley.
- Manion J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of nursing Administration*, 652-655.
- Morgan, G. (1986). *Images of organization*. California: Sage publications.
- Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2009). *Principles of organization behavior: Realities and*

เสน จุ้ยโต. (2551). องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: ฝ่ายตำรา สำนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2553). ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติ และนโยบายที่ส่งเสริมให้
คนเป็นสุข ควรเป็นอย่างไร. เศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์และคณะ. (2553, ธันวาคม). พัฒนาการแนวคิดเรื่อง ความสุขที่เกี่ยวข้องกับ
ประโยชน์สุข และเศรษฐกิจพอเพียง. Retrieved from

http://www.happysociety.org/uploads/HsoDownload/36/download_file.pdf

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธรีชัยไฟศาล เอนจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ. (2552, 13 มีนาคม). มุมมองความสุขจากโลกตะวันตก. Retrieved from
<http://doremee.blogspot.com/2009/03/blog-post.html>

ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 169-176.

กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). ความสุขของประชาชนในเทศบาลเมืองจันทบุรี (สังคมศาสตร์เพื่อการ
พัฒนา

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ขจรศักดิ์ เท็ชรรัตน์. (2554). การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). Retrieved from
http://www2.tsu.ac.th/health_sci/main/files_sec3/3148074848201248%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ และ คณะ. (2559). องค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย. กรุงเทพฯ:
ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนด
ความสำเร็จทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ คณะ. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: ศูนย์
องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ (สสส.).

- ชินกร และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (งานวิจัย), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2559). นิยามของความสุขคืออะไร. Retrieved from
<https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท
นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. (จิตเวชศาสตร์ วิทยานิพนธ์ วท.ม), จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินต์ติ้ง.
- ธาดา ราชกิจ. (2562, 22 กรกฎาคม). การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee
Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร. Retrieved from
<https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การจัดการทั่วไป สารานิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นางสุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑ
สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (ศิลปศาสตร์ สารานิพนธ์ รปม.), มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- บุรินทร์ภักดิ์และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของ
เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 84-95.
- พระเมธีวีโรดม. (2555). ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมะอินเทรนด์.
- พิกุล พุ่มซ่าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา: การ
วิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.),
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ภริดาและนภวรรณ. (2016). องค์ประกอบของความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
และลูกจ้างในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่. (การจัดการ สารานิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *Journal of MCU Peace
Studies Special Issue*, 591-599.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2012). กลยุทธ์ด้านการดำเนินการภายในองค์กร. Retrieved from
<https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8>

[%A1%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%2012%200%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%2058708.pdf](#)

มันทนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. (บริหารธุรกิจ สารนิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

ยงยุทธ์ วงศ์ภิรมย์ศานต์. (2548). ประกันภายในและประเมินภายนอกต้องสอดคล้องกัน. วารสารปฏิรูป, 47-53.

รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. (สาขาการบริหารการพยาบาล วิทยานิพนธ์ พย.ม.), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2561, 28 สิงหาคม). อีคิโกะ IKIGAI ความหมายของการทำงาน ความหมายของการมีชีวิตอยู่ Retrieved from <https://www.amarinbooks.com/%E0%B8%AD%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B9%84%E0%B8%81-ikigai-%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97/>

วรรณรัตน์ วิรัชกุล. (2561, 8 ตุลาคม). Smart Packaging กับการเติบโตของ Online market. Retrieved from <https://www.thaiprint.org/2018/10/vol117/industrial-01/>

วัชรชาติ บุญสร้างสม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียดและความสุขในนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัย โดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (จิตวิทยา วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วันชัย มีชาติ. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนรัช การพิมพ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี.

วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. Retrieved from <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issu>

[es=74](#)

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551, 1 กรกฎาคม). ความสุขในการทำงาน. หนังสือพิมพ์คนตรัง ฉบับ 59
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไฮ
เท็กซ์.

ศุภสุดา สุขเจริญผล. (2554). มโนทัศน์ความสุขของเด็กไทย.(จิตวิทยาพัฒนาการ วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.),
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ศูนย์องค์การสุขภาวะ. (2556). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์การสุขภาวะ
(Happy WorkplaceCenter).

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2559). สุขภาพคนไทย 2559: ตายดี วิธีที่เลือกได้. นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตใน
การทำงาน. Retrieved from [https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-
quality-of-working-life](https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life)

สมชาติ กิจยรรยง. (2544). ความฉลาดรู้ของผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม.

สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2563, 13 มีนาคม). ข่าวเศรษฐกิจ. Retrieved from
<https://www.ryt9.com/s/iq03/3105393>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561, กรกฎาคม). สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ.
Retrieved from

https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2561/jul2561-1.pdf

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554, 25 กรกฎาคม). Retrieved from
<https://www.thaihealth.or.th/Content/20757>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสภา พ.ศ.2554. Retrieved from
<http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557, 21 กุมภาพันธ์). องค์กรแห่งความสุข. Retrieved from
<http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%>

[B8%B8%E0%B8%82-%E0%B9%92%E0%B9%91-](#)

[%E0%B8%81%E0%B8%B8%E0%B8%A1](#)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สำนักงานสถิติฯ เผยสำรวจแรงงานนอกระบบ 2561. Retrieved from <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2562/N25-02-62-2.aspx>

สิทธิกร ศักดิ์แสง. (2558, 20 สิงหาคม). อัดวิสัยกับภาววิสัย. Retrieved from

<https://www.facebook.com/473834066044430/posts/925093140918518/>

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพร์เพช.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (สารนิพนธ์ ropic.), มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). (การบริหารการศึกษา สารนิพนธ์ ศษ.ม.), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับ
ความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงาน
โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 นิยามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับนิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรสร้างความสุขให้แก่
พนักงานในองค์การได้อย่างไร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริง โดยสามารถเลือกตอบได้
เพียง 1 ข้อ เท่านั้น

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ ปี (โปรดระบุ)

3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน
- 1) ต่ำกว่า 10,001 บาท
 - 2) 10,001 – 20,000 บาท
 - 3) 20,001 – 30,000 บาท
 - 4) 30,001 – 40,000 บาท
 - 5) 40,001 – 50,000 บาท
 - 6) มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
5. อายุการทำงานในบริษัทแห่งนี้ ปี (โปรดระบุ)
6. แผนก
- 1) ฝ่ายเทคนิคและซ่อมบำรุง (IT, Engineering, Maintenance)
 - 2) ฝ่ายงานพิมพ์ (Prepress, Ink, Product design, ผลิตแม่พิมพ์)
 - 3) ฝ่ายขนส่ง
 - 4) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา (ERP, R&F, PS and MRP)
 - 5) ฝ่ายขาย (Sales, Customer Service)
 - 6) ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ (QA-WIP Inspection, สำนักงานระบบคุณภาพ)
 - 7) ฝ่ายธุรการ (บัญชี, การเงิน, HR, Admin, จัดซื้อ, สำนักงานฝ่าย)
7. สายงาน/แผนงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่นั้น มีลักษณะเนื้องานตรงกับสาขาวิชาที่ท่านเรียนมาหรือไม่
- ตรงที่สุด (100%)
 - ค่อนข้างตรง (50 – 99 %)
 - ค่อนข้างไม่ตรง (1 – 49 %)
 - ไม่ตรงเลย (0 %)

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การภายในหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ (แบ่งตามแนวคิดของ Richard L.Daft)

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. องค์กรของท่าน มีการวางมาตรฐานการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้					
3. พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ					
4. องค์กรของท่านมุ่งที่จะเป็นบริษัทชั้นนำทางด้าน การพิมพ์ของประเทศและคาดหวังถึงส่วนแบ่งทางการตลาด					
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ					
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่นการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน					

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ความสามารถแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
6. องค์กรของท่านสนับสนุนและมอบหมายงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
7. องค์กรของท่านมีลักษณะการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน					
8. องค์กรของท่านใส่ใจให้ความสำคัญ เป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว					
9. องค์กรของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว หากเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะแวดล้อมภายนอก					
10. องค์กรของท่านให้อิสระทางความคิดในการทำงาน					
11. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าลอง ริเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
12. องค์กรของท่านมีการจัดอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
13. องค์กรของท่านมีกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ของลูกค้า โดยไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานในแบบเดิม					

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ					
14. องค์กรของท่านมีกฎ ระเบียบและคำสั่ง ที่พนักงานต้องยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
15. องค์กรของท่านมีระบบการทำงานแบบเน้นสายการบังคับบัญชา โดยพนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและผู้บริหาร					
16. องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
17. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด					

2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ 4 แบบ (แบ่งตามแนวคิดของเฮนรี่ จูย์โต)

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมทำงานตามหน้าที่					
18. องค์กรของท่านมีการจัดกลุ่มแผนกเพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน					
19. องค์กรของท่านมีระบบหรือกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของพนักงานทุกคน					
20. องค์กรของท่านนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในด้านการผลิตแก่ลูกค้า					
วัฒนธรรมทำงานตามกระบวนการ					
21. องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า					
22. องค์กรของท่านมีการกระตุ้นให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยกันผลิตผลงานที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า					
23. องค์กรของท่านมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนตามผลงาน					
24. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว					
วัฒนธรรมทำงานตามฐานของเวลา					
25. องค์กรของท่านมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบใน					

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
การทำงาน					
26. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดการงาน ส่งผลให้สามารถจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว					
27. องค์กรของท่านคิดค้นและหาวิธี ในการลดเวลาในรอบผลิตอยู่เสมอ ส่งผลให้ประหยัดเวลาและเพิ่มผลผลิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
วัฒนธรรมทำงานแบบเครือข่าย					
28. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือพันธมิตรในแวดวงการผลิต					
29. องค์กรของท่านมีการทำงานที่เป็นแบบเหมาช่วง (Sub-Contractor : รับผลิต บรรจุผลิตภัณฑ์ พร้อมส่งออก ครบวงจร)					
30. องค์กรของท่านมีการสร้างสายผลิตภัณฑ์ธุรกิจใหม่ที่นอกเหนือจากการพิมพ์					

ส่วนที่ 3 ทักษะเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (ตั้งแต่แรกบรรจุการทำงานนี้เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ด้านอารมณ์และความรู้สึก					
1. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกตื่นตัว และกระตือรือร้นในการมาทำงาน					
2. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความสนุกและเพลิดเพลินต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความไม่ย่อท้อในการแก้ไขปัญหา และไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อปัญหาที่ต้องเผชิญ					
4. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความรักในงานที่ทำ					
5. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกวิตก กังวล หรือเครียด จากการทำงาน					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
6. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดี ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทในการขับเคลื่อนองค์กร					
7. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่ การงานของตน					
ด้านทัศนคติและความพึงพอใจในงาน					
8. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ที่ครอบคลุมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
9. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากการได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณที่เหมาะสม ยุติธรรมต่อท่านไม่หนักจนเกินไป					
10. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และช่วยสร้างคุณค่าของตัวเอง					
11. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้ทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน					
12. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้รับอิสระในการทำงาน มากกว่าการถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา					
13. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
14. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการได้รับผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆคุ้มค่ากับการทำงาน					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
15. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการทำงานได้สำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้					
ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
16. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการทำงานที่ช่วยให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพที่ดี					
17. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการทำงานที่ช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่ได้ตั้งใจไว้					
18. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความหมายของชีวิต					
19. ท่านคิดว่าความสุขในการทำงาน คือการทำงานที่ทำให้ท่านมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ และมีอยู่					

ส่วนที่ 4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน (ตั้งแต่แรกบรรจุการทำงานที่เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามระดับพฤติกรรมของท่าน

- 5 = มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด (ทำเป็นประจำ)
- 4 = มีพฤติกรรมในระดับมาก (ทำอยู่บ่อยครั้ง)
- 3 = มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง (ทำบ้างและไม่ทำบ้าง)
- 2 = มีพฤติกรรมในระดับน้อย (ไม่ค่อยได้ทำ)
- 1 = มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด (ไม่ทำเลย)

แนวทางในการสร้างความสุข	ระดับ				
	5	4	3	2	1
Happy body มีสุขภาพดี					
1. ท่านทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอ					
2. ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว					
3. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่บวก และมีสุขภาพจิตที่ดี					
4. ท่านฝึกตนเองให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิต และพร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นสภาวะที่แปรเปลี่ยนไป					
Happy heart มีน้ำใจงาม					
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบริจาคเงิน หรือ สิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาสหรือขาดแคลน					
6. ท่านมีความเห็นอก เห็นใจ และให้กำลังใจกับผู้อื่นอย่างจริงใจ					
7. เมื่อผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรีบช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถของท่าน					
Happy relax การผ่อนคลาย					
8. ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด					
9. ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำในเวลาว่าง					
10. หากท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ท่านจะหยุดพักเพื่อเป็นการผ่อนคลาย แล้วค่อยกลับไปทำต่อ					

แนวทางในการสร้างความสุข	ระดับ				
	5	4	3	2	1
Happy brain การหาความรู้					
11. ท่านหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
12. ท่านคิดว่าการที่จะก้าวหน้าในงานได้ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
13. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
Happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม					
14. ท่านยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต					
15. ท่านซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และมีคุณธรรม					
16. ท่านแสดงความศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ					
Happy money รู้จักใช้เงิน					
17. ท่านมีการทำบันทึกสรุปรายรับ รายจ่ายอยู่เสมอ					
18. ท่านมีการจัดการรายรับ และการวางแผนใช้จ่ายของตนเอง					
19. ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือน					
20. ท่านสามารถชำระหนี้สิน เช่น บัตรเครดิต ค่างวดบ้าน ค่างวดรถ ได้ตรงตามกำหนด					
Happy family ครอบครัวที่ดี					
21. ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีและมีความหมายต่อชีวิต					

แนวทางในการสร้างความสุข	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. เมื่อท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ครอบครัวจะช่วยให้คำปรึกษาแก่ท่านได้อย่างดี					
23. ครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่อบอุ่น รักใคร่กลมเกลียว ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง					
24. ท่านแบ่งเวลาและให้ความสำคัญกับครอบครัว					
Happy society สังคมดี					
25. ท่านมีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนในชุมชนที่ท่านพักอาศัย					
26. ท่านสร้างความสามัคคีและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ					
27. ท่านมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย					
28. ท่านช่วยสอดส่องดูแล และรักษาสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว					

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ส่วนที่ 5 คำชี้แจง กรุณาให้คำนิยาม ของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 6 คำชี้แจง กรุณาให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานของท่านควรสร้างความสุขให้แก่พนักงานใน
องค์กรได้อย่างไร (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) ชื่อ - สกุล
- 2) เพศ
- 3) อายุ
- 4) แผนก
- 5) ตำแหน่ง
- 6) อายุงาน

ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การภายในหน่วยงานของท่าน

- 1) องค์กรของท่านมีความเชื่อ ค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติอย่างไร
- 2) การทำงานในองค์กรมีลักษณะเป็นอย่างไร และเน้นให้ความสำคัญกับสิ่งใด

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

- 1) โปรดนิยาม คำว่า “ความสุขในการทำงาน” ในความคิดเห็นของท่าน
- 2) องค์กรควรทำสิ่งใด เพื่อส่งเสริมให้ท่านมีความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

- 1) ท่านมีวิธีหรือแนวทางอย่างไร เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน
- 2) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร กับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส.

ทั้ง 8 ประการ สามารถนำไปช่วยสร้างสุขในการทำงานได้จริงหรือไม่

ภาคผนวก ค

ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัท ผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งจำนวน 7 ราย

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 1

พนักงานแผนกธุรการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการจัดการทรัพยากรบุคคล อายุ 40 ปี อายุงาน 11 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

พนักงานแผนกธุรการ กล่าวว่า ในทุกวันพุธบริษัทจะมีกิจกรรม Morning talk ซึ่งมีการให้พนักงานร่วมกันท่องค่านิยมร่วม ที่เป็นใช้สำหรับการดำเนินงาน โดยมีหลักดังต่อไปนี้ 1. Customer Engagement (สร้างความผูกพัน) 2. Innovative Driven (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) 3. Embracing Change with agility (ปรับตัวว่องไว) 4. Collaboration Culture (ร่วมสมานสามัคคี) ซึ่งด้านนี้จะมีกิจกรรมการคัดแยกขยะ เพื่อนำเงินมาจัดงานกีฬาภายใน งานปีใหม่และท่องเที่ยวเพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5. Integrity (ยึดมั่นคุณธรรม) ทำให้พนักงานทุกคนทำได้และยึดถือเป็นหลักในการทำงาน นอกจากนี้องค์กรและพนักงานนั้นมุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้เป็นโรงงานที่มีประสิทธิภาพ ผลิตงานที่มีคุณภาพ โดยยึดมั่นในระบบ และข้อกำหนดต่างๆให้ดี เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า และพนักงานทุกคนจะให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตบรรจุภัณฑ์และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับการป้องกันการปลอมแปลง

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกธุรการได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขในการทำงานคือ การความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการอยู่รวมกันกับคนในองค์กรเหมือนพี่น้อง อีกทั้งความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ก็เป็นความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน เพราะด้วยที่ตั้งของโรงงานในนิคมสินสาครสามารถเข้าออกได้หลายเส้นทาง ทำให้ช่วยหลีกเลี่ยงปัญหาการติด และการทำถนนได้เป็นอย่างดี พนักงานได้กล่าวอีกว่าองค์กรได้สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งตนเองก็คิดว่าตนเองพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ตอนนี้ แต่หากถามว่าอยากได้อะไรเพิ่มเติม ก็คงเป็นเรื่องทั่วไป เช่น โบนัสที่มีจำนวนเยอะขึ้น

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกธุรการ กล่าวว่า ช่วงเวลาทำงานเพียง 8 ชั่วโมง ซึ่งนอกเหนือจาก 8 ชั่วโมงนั้น ก็มีทำงาน โต้ตอบในเรื่องงานทางออนไลน์อยู่บ้าง ตนคิดว่าช่วงเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงนั้น ตนก็จะทำหน้าที่อย่างเต็มที่กับงาน ส่วนช่วงเวลาที่เหลือ ก็เป็นเวลาพักผ่อนของเรา นั่นก็จะทำให้เรามีความสุข และตนเองจะมองปัญหาในงานว่าเป็นเรื่องทั่วๆไป ที่ทุกคนต่างต้องเจอเวลาทำงาน แต่ตนจะมองว่า ปัญหางานก็คือปัญหา งาน เราไม่ได้เกลียด หรือโกรธด้วยตัวบุคคล เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เราก็ควรที่จะพูดคุยกัน แยกแยะปัญหางานกับตัวบุคคล และ หลังจากเวลางานก็จะไปรวมตัวกันทำกิจกรรม เช่น ออกกำลังกาย หรือการทำ CSR ต่างๆ เพื่อสร้างความสุข

ในส่วนของแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส. ทั้ง 8 ประการ พนักงานเห็นว่าเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้จริง เช่น Happy Body หากเราทานอาหารที่มีประโยชน์ หมั่นออกกำลังกาย เราจะมีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่รู้สึกเฉื่อย และมีแรงผลักดันในการทำงานตลอดเวลา ส่วนตนเองก็จะมีพักผ่อน โดยการนัดเพื่อนเตะฟุตบอลทุกวัน อาทิตย์ ทำให้ได้ออกกำลังกาย และได้เจอเพื่อนเก่า ก่อให้เกิดพลังในการทำงาน และในส่วนของ Happy Heart ตนเชื่อว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต ให้ความรู้สีกว่ามันเป็นส่วนรู้สีกเป็นส่วนหนึ่งเล็กๆของชาตินี้ ซึ่งตนเองจะมองปัญหาว่าเป็นเรื่องเล็กๆ ทำให้ตนมองโลกในแง่ดี กลัวการทำบาป และตนเองจะหลีกเลี่ยงเรื่องที่ไม่ดีศีลธรรม เพื่อการมีความสุขในการทำงาน

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 2

พนักงานแผนกจัดส่งสินค้า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจัดส่งสินค้า อายุ 29 ปี อายุงาน 8 เดือน

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานแผนกจัดส่งสินค้า กล่าวว่าคนในองค์กรจะยึดหลักคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์กับงานที่ทำ รวมถึงงานที่จะส่งไปให้ลูกค้าก็ต้องมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ถูกขั้นตอนในวิธีการทำงานและคนในองค์กรจะมีความเอื้อเฟื้อ เพื่อแม่ เกื้อกูลกัน เช่น หากเราเกิดความไม่เข้าใจในงานหรือต้องการความช่วยเหลือจากแผนกอื่นๆที่เราร่วมงานด้วย ตนก็สามารถเข้าไปปรึกษาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งทุกคนยังมุ่งมั่นในเรื่องของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ว่าสิ่งที่เราทำออกมานั้นประสบความสำเร็จและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งก่อให้เกิดความถูกต้องของงาน และถูกใจลูกค้า

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกจัดส่งสินค้า กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการมีความสุขในงาน ซึ่งเป็นงานที่ทำแล้ว ไม่ทำให้ตนเครียดจนเกินไป มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมกับงาน เพื่อทำให้งานที่ทำอยู่ได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และความสุขในการทำงาน ก็คือเพื่อนร่วมงาน ที่เรามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบกับสิ่งแวดล้อมต่างๆในองค์กร ก่อให้เกิดความอยากที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ของตน

พนักงานแผนกจัดส่งสินค้า ให้ความเห็นว่าองค์กรควรให้การสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้พร้อมมากขึ้นสำหรับการทำงาน ซึ่งจะทำให้ตนสามารถแสดงความสามารถทางความคิดในงานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการช่วยให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกจัดส่งสินค้ากล่าวว่า เขาสร้างความสุขในการทำงานโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มากและพยายามคุย เปิดใจกันบ่อยๆ ทำให้เวลาร่วมงานกัน จะทำให้ทำงานง่ายขึ้น เพราะจะทำให้ต่างคน ต่างเข้าใจในความต้องการของแต่ละคน เมื่องานลื่นไหลก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

พนักงานให้ความเห็นว่าแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความสุขได้จริง เช่น เรื่องการผ่อนคลายจากการทำงาน หากเราทำงานโดยไม่เครียดจนเกินไป มันจะทำให้เราไม่โง่ที่สุดจนเกินไป และมีเวลาให้เราสามารถมองไปรอบด้านเกี่ยวกับงานนั้นๆ แต่หากเรากดดันกับงานนั้นมากเกินไป จะทำให้เหมือนการเพ็งอยู่ที่จุดๆนั้น ก่อให้เกิดความเครียด อาจทำให้งานออกมาไม่ดี และการหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวกับงานให้กับตัวเอง จะทำให้เราได้เกิดการเรียนและเป็นการเพิ่มทักษะในงาน ทำให้เรามีความสุขในการทำงาน

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 3

พนักงานแผนกวางแผนและพัฒนา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผน อายุ 37 ปี อายุงาน 16 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานแผนกวางแผนและพัฒนา กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทว่า เป็นวัฒนธรรมที่ต้องทำตามกฎระเบียบ และขั้นตอนของบริษัทอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย รวมไปถึงการแต่งกาย และในองค์กรจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม

ที่มีความเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน เหมือนพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ในการลดมลภาวะ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เนื่องจากต้องทำให้เป็นไปตามมาตรฐานของ GMP ISO ซึ่งเป็นเกณฑ์ของการควบคุมมาตรฐานในการผลิต โดยองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญของคุณภาพงาน ซึ่งพนักงานแต่ละฝ่ายต้องทำงานให้ถูกต้อง ตรงตามความต้องการของลูกค้า และองค์กรยังมุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขอีกด้วย

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกวางแผนและพัฒนา กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือ การทำงานออกมาได้อย่างถูกต้อง การมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่นบางที่ที่ตนอยากได้ข้อมูลหรือแผนกอื่นต้องการข้อมูล ต่างคนก็ต่างช่วยเหลือกันในการหาข้อมูล ทำงานกันเสมือนพี่น้อง และไม่กดดันกันจนเกินไป หัวหน้ากับลูกน้องมีความสัมพันธ์แบบไม่แบ่งชนชั้น และแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวไม่ก้าวก่ายกัน แต่มีถามไถ่ถึงสารทุกข์สุกดิบของกันและกัน ก็เป็นความสุขในการทำงาน

พนักงานกล่าวว่าองค์กรมีกองทุนอยู่แล้ว หากพนักงานคนไหนเดือดร้อน ก็สามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนได้ แต่ตนเองอยากให้เพิ่มสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น เช่น วันหยุด วันพักผ่อนเพิ่มเติม โดยเฉพาะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะจะช่วยให้พนักงานที่ทำงานกับองค์กรหลายๆปี มีเงินเก็บ นอกเหนือจากเงินออมของตน และช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง รวมถึงเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่นให้ดีขึ้น โดยมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกวางแผนและพัฒนา กล่าวว่าตนมีวิธีการสร้างความสุขโดยการแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว เวลาทำงานตนก็จะไม่นำเรื่องส่วนตัวมาคิด เพราะคนแต่คนมีเรื่องส่วนตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งมันส่งผลกระทบต่องาน ในแต่ละวันตนจะมีแผนในแต่ละวันเสมอ ว่าในแต่ละวันจะทำอะไร และเวลาทำงาน ตนก็ใช้คำพูดที่ดี ไม่เป็นการกดดันต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วยความเข้าใจกันและกัน ซึ่งจะทำให้เราอยู่ในแผนกและองค์กรได้อย่างมีความสุข

พนักงานท่านนี้ยังมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างสุขของสสส.อีกว่า เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานได้จริง เช่น การรู้จักใช้เงิน ถ้าเรารู้จักการใช้เงินอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ถ้าเงินเดือนออกก็จะแบ่งในส่วนที่จำเป็นต้องใช้ และแบ่งเก็บออม ทำให้เราไม่เครียดจากปัญหาเงินไม่พอใช้ เนื่องจากเรามีการวางแผนในการใช้เงิน และการที่เรามีความสุขที่ดี

เราก็จะมีแรง มีพลังมาทำงานในทุกวัน สุขภาพดีก็จะทำให้เกิดความสุข พนักงานกล่าวว่าสุขภาพดีนั้นก็เป็นลาภอันประเสริฐ อีกทั้งถ้าทุกคนต่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ก็จะทำให้เราอยากมาทำงานกับเพื่อนๆ ซึ่งเป็นความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 4

พนักงานแผนกขาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า อายุ 40 ปี อายุงาน 9 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

พนักงานแผนกขาย กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การขององค์กรจะเป็นแบบการทำงานร่วมกันอย่างสมานสามัคคีกันในองค์กร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อีกทั้งการทำงานจะไม่แบ่งแยกกว่าแผนกใครแผนกมัน แต่จะช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัวเดียวกันในการทำงานทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารจะเน้นย้ำเสมอว่าอย่าเห็นแก่ตัว และให้มองว่าทุกคนมีจุดเด่นและจุดด้อย แต่ให้ทุกคนมองว่าเรามีจุดเด่นตรงไหน และสามารถพัฒนาได้อย่างไร อีกทั้งพนักงานทุกคนยังเน้นให้ความสำคัญการมีศีลธรรม ความซื่อสัตย์ และผู้บริหารจะมองถึงความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ เพราะจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นต่อคนรอบข้าง รวมไปถึงลูกค้า ในการทำงานพนักงานจะมีการตรวจสอบ หากเจอสิ่งที่ผิดพลาด พนักงานจะร่วมหาต้นเหตุและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายขององค์กรจะเน้นการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับหัวหน้า จะมีการสร้างกิจกรรมให้หัวหน้าแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อหัวหนารักกัน มีความร่วมมือ ร่วมใจกัน ก็จะส่งพลังและเชื่อมต่อได้ถึงลูกน้อง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นไปแบบพี่น้องที่จุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำงาน แต่ในส่วนของกฎระเบียบในการทำงาน ก็ต้องทำตามอย่างเคร่งครัด เนื่องจากเป็นโรงงานที่ผลิตงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกขาย กล่าวความสุขในการทำงาน คือการได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ถึงแม้จะมีเงินเดือนสูงหรือว่าเก่ง แต่ถ้าเราอยู่กับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ก็ไม่สามารถมีความสุขในการทำงานได้ สิ่งต่อมาก็คือด้านสวัสดิการ หากเปรียบตัวเองเหมือนนกสวัสดิการก็เหมือนพืชผล ที่เมื่อนกไปเกาะบนต้นไม้แล้วมีผลไม้อให้ตนกิน มีกิ่งก้านสาขา ที่อบอุ่น ร่มเย็นเป็นสุข ก็จะทำให้เราอยากเกาะอยู่บนต้นไม้ นั้นไปนานๆ ซึ่งสวัสดิการที่ดีในความคิดเห็นของตน ก็คือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อคนที่ทำงานกับองค์กรมานานหลายปีได้มีเงินเก็บ หากองค์กรเพิ่มสิ่งนี้มาได้ก็จะมีมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติมอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกขายมีวิธีในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการผ่อนคลาย เมื่อเวลามีปัญหาหรือมีความเครียด ตนก็จะเดินไปพูดคุยกับเพื่อนในและต่างแผนก หาเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน ขึ้นมาคุยเพื่อลดความตึงเครียดที่เกิดจากงาน และตนก็ชอบคุยกับลูกค้า เพราะลูกค้าบางคนก็คุยสนุก เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าไปในตัว บางทีก็โทรกลับไปหาที่บ้าน เพราะทำให้ได้กำลังใจเพิ่มขึ้น ตนเองก็จะมีพลัง มีแรงกระตุ้น ทำให้เกิดความสุข และอยากทำงานต่อไป ในส่วนเพื่อนร่วมงานก็เช่นกัน ตนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจึงทำให้ตน มีความสุขในการทำงานในแต่ละวัน

ในส่วนของแนวทางการสร้างความสุขของ สสส. พนักงานท่านนี้เห็นว่าเป็นแนวทางที่นำไปสร้างความสุขได้อย่างแน่นอน ถ้าทุกคนรู้ว่าควรทำอย่างไร และยิ่งดีเลยหากทุกคน สามารถทำตามแนวทาง 8 ประการ ซึ่งมันจะช่วยสร้างความสุขได้อย่างจริงแท้แน่นอนเลย เช่น Happy family การมีครอบครัวที่ดี จะทำให้เรามีความสุข อีกอย่างหากเรามีเงิน ส่งที่บ้านได้ เขาก็จะมีความสุขทำให้เราสุขตาม เพราะมันเป็นความสุขที่ยิ่งใหญ่ในชีวิต และ Happy Body ก็สำคัญ เพราะการออกกำลังกายจะทำให้มีสุขภาพดี มีโอกาสพบเจอเพื่อนและได้มีกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งทางบริษัทเองก็มีจัดกิจกรรม เช่น การวิ่ง หรือ การเล่นโยคะหลังเลิกงาน ทำให้ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เพราะหากสุขภาพเราไม่ดี อะไรก็ไปต่อไม่ได้ ถ้าร่างกายแข็งแรง เราก็จะมีพลังในการคิด และการทำงาน

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 5

พนักงานแผนกงานพิมพ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารงานพิมพ์ BU อายุ 38 ปี อายุงาน 3 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานแผนกงานพิมพ์ กล่าวว่าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรรวมกันคือ เน้นความซื่อสัตย์ และเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม โดยองค์กรจะเลือกผลิตสินค้าที่ไม่ผิดศีลธรรม และจรรยาบรรณ พวกกล่องสุราทางเราจะไม่ผลิตเลย เราจะผลิตแต่สิ่งที่มีประโยชน์ และเป็นสิ่งที่จะช่วยเหลือต่อสังคม และเรายังมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทั้งกับคนในองค์กร และชุมชนต่างๆ ซึ่งในบางครั้งก็เปิดโอกาสให้คนในชุมชนมามีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการเข้ามาเป็นพนักงาน เพราะเรามีความเชื่อว่า ถ้าชุมชนอยู่ได้ ก็จะทำให้องค์กรเราอยู่ได้

ในส่วนของการทำงานในองค์กร องค์กรจะมีการวางแผน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว เพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน และออกมาเป็นแผนที่ส่งให้หัวหน้างานแต่ละแผนก ว่าจะมีการจัดการอย่างไรให้งานบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับมีการจัดการประเมินผลงานที่มีความสอดคล้องกับงานในแต่ละแผนก เพื่อให้งานสามารถขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ ซึ่งการประเมินผลต้องเป็นการประเมินที่สามารถร้อยเรียงต่อกัน ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน อย่างตอนนี้ก็มีโปรเจกต์ที่เรียกว่า ACLA ประกอบไปด้วย 1.Accurate ความแม่นยำ 2.Collaboration ความสามานสามัคคี 3.Easy การทำงานให้ง่าย 4.Low cost ต้นทุนต้องต่ำ 5.Agility คือความคล่องตัว คล่องแคล่วในการทำงาน และแบ่งส่วนงานอย่างชัดเจน โดยแยกส่วนงานที่เป็นส่วนงานผลิต และส่วนงานสนับสนุน

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกงานพิมพ์ กล่าวว่าการทำงานที่เราตื่นเช้ามา เรารู้สึกที่เราอยากมาทำงานอยู่ แสดงว่าเรายังมีความสุขกับงานที่เราทำ ในมุมมองของคนของต้นไม้ได้มองแค่มาทำงานแล้ว จะไม่พบเจอปัญหาอะไรเลย แต่กลับมองว่าการทำงานปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอเป็นเรื่องธรรมดา หากเราสามารถจัดการกับปัญหาได้ ไม่ว่าจะใช้เวลาานหรือไม่ก็ตาม สิ่งนั้นก็มีความสุขในการทำงาน กล่าวคือความสุขในการทำงานของตนคือการได้ทำงาน ได้แก้ปัญหา ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพราะหากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค องค์กรก็ไม่จำเป็นต้องจ้างคนมาทำงาน และความสุขยังเกิดจากความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า และได้เห็นองค์กรสามารถเป็นบริษัทชั้นนำในด้านบรรจุภัณฑ์

พนักงานท่านนี้ยังให้ความเห็นอีกว่า องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยพยายามหาอะไรที่คอยช่วยเหลือพนักงาน อย่างเหตุการณ์โรคระบาดในครั้งนี ทำให้พนักงานบางคนมีปัญหาในด้านการเดินทาง หรือด้านสุขภาพ องค์กรก็ควรที่จะหาวิธีช่วยพนักงาน หรือดูแลพนักงาน เป็นต้น ซึ่งตอนนี้บริษัทที่กำลังจะมีสวัสดิการเปิดให้คู่โดยร่วมกับธนาคารชั้นนำ เพื่อช่วยลดภาระให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกงานพิมพ์ มองว่าการสร้างความสุขในการทำงานต้องเริ่มจากตัวเองก่อน และความสุขนั้นสามารถทำได้ ถ้าเราลงมือสร้างมัน โดยการสร้างให้ตัวเองอยากมาทำงาน สร้างโดยการมองเพื่อนร่วมงานและลูกน้องเป็นเหมือนคนในครอบครัว และมอบความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กันช่วยเหลือกัน ไม่มองลูกน้องว่าเป็นแค่ลูกน้อง เพราะมันจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรกัน เวลา

ตนจะคุยกับใคร รวมถึงลูกน้อง ก็จะใช้คำพูดดีๆ และสวยงาม แม้เรื่องนั้นจะเป็นปัญหาหรือข้อผิดพลาด ไม่มุ่งตำหนิกัน แต่มุ่งจับมือกัน ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร และความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นการร่วมกันสร้างมันขึ้นมา โดยเริ่มจากตนเอง และเมื่อมารวมกันก็จะเกิดความสุข

พนักงานแผนกงานพิมพ์ ให้ความเห็นต่อแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส.ว่า เป็นแนวทางที่สร้างความสุขได้จริง เพราะว่าถ้าเราเริ่มสร้างมัน ในแต่ละมิติ สุดท้ายมันก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างเช่น ความสุขในเรื่องการใช้ชีวิต หากเราใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เรามีความสุขในการทำงาน และเชื่อว่าความสุขเกิดจากการสร้างด้วยตนเอง หากเราสร้างแต่ละมิติขึ้นอย่างดี เมื่อนำมารวมกันก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข เป็นมวลรวมของความสุข

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 6

พนักงานแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง ตำแหน่ง IT Support อายุ 29 ปี อายุงาน 2 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

พนักงานแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง กล่าวว่าบริษัทองค์กรมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่ทุกคนต่างรับทราบเพราะเป็นสิ่งองค์กรมีการประกาศให้ทราบถึงเรื่องดังกล่าวอย่างทั่วกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาโดยตลอด ซึ่งเรามีค่านิยมร่วมกันดังนี้ Customer Engagement (สร้างความผูกพัน) ในการมุ่งมั่นและใส่ใจในความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ ต่อมาคือ Innovative Driven (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) ซึ่งองค์กรพยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์ลูกค้าโดยเฉพาะ เรื่องของ Security print ถัดมาคือ Embracing Change with agility (ปรับตัวว่องไว) ทางบริษัทมีการปรับตัวและสร้างกลยุทธ์เพื่อสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ อยู่เสมอ อีกทั้งยังมีค่านิยมในเรื่อง Collaboration Culture (ร่วมสมานสามัคคี) ซึ่งองค์กรจะพยายามพูดถึงเรื่องความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอด โดยพนักงานก็จะพยายามช่วยเหลือกันในการทำงาน ข้อสุดท้ายคือ Integrity (ยึดมั่นคุณธรรม) องค์กรมีการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง และพนักงานทุกคนก็จะมุ่งมั่นและให้ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เนื่องจากบริษัทแห่งนี้ผลิตและดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่ต้องใช้ความปลอดภัยและความเชื่อมั่นสูง ทางบริษัทจึงจำเป็นต้องเน้นการให้ความสำคัญในด้านการสร้างความเชื่อมั่นและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการได้เห็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและของครอบครัว และความสุขในการทำงานคือการได้มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการที่ต่างคนต่างเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน โดยที่ไม่เห็นแก่ตัว โดยพนักงานได้ให้ความเห็นว่าองค์กรควรส่งเสริมความแข็งแกร่งในด้านจิตใจ โดยการหาทางหรือหาโอกาสที่จะทำให้บุคลากรที่มีความเครียด สามารถมีกิจกรรมหรือสิ่งที่ทำให้คลายเครียดได้ นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เพิ่มเติม โดยการอธิบายหรือทำการสอน ซึ่งมีวิธีการอย่างละเอียดในด้านที่แต่ละคนถนัด ซึ่งองค์กรอาจจัดการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในงานในแต่ละด้าน ให้แต่ละแผนกได้เพิ่มพูนความรู้

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุง กล่าวว่าตนเองมีวิธีในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการค้นหาความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการงาน เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้มาใช้แก้ปัญหาได้อย่างคล่อง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งทำการแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะได้มีการพัฒนาและพบเจอกับเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขไปพร้อมๆ กัน

ในส่วนของแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส. ทั้ง 8 ประการ พนักงานแผนกเทคนิคและซ่อมบำรุงเห็นว่าแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปช่วยสร้างสุขในการทำงานได้จริง และหากทำได้ครบ 8 ประการ ก็จะทำให้ชีวิตไม่ประสบกับปัญหา และทำให้ทุกอย่างผ่านไปได้อย่างราบรื่น เมื่อทุกอย่างดีก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อมูลของพนักงานรายที่ 7

พนักงานแผนก Quality assurance ตำแหน่ง QA Manager อายุ 44 ปี อายุงาน 3 ปี

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานแผนก Quality assurance กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทว่า บริษัทจะมีความเชื่อและค่านิยมร่วม โดยอาจมีการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งหลักความเชื่อและค่านิยมร่วมที่ถือปฏิบัติกันมาจนถึงปัจจุบันคือ Collaboration Culture ที่เน้นการช่วยเหลือกันแบบไม่ต้องร้องขอ ซึ่งทุกคนจะให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และเพื่อให้งานสำเร็จไปตาม

จุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบการยึดมั่นในกฎระเบียบในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น และโลกที่เปลี่ยนไปในยุค Digital Disruption องค์กรและพนักงานจำเป็นต้องทำงานด้วยความคล่องตัว ที่สิ้นกระชั้น ฉับไว และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบริษัทจะมีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นลง แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพงานอย่างสูงสุดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดบนทุกระบบภายใต้ข้อกำหนดที่บริษัทขอรับรอง นอกจากนี้ในส่วนของการทำงานภายในองค์กรจะเป็นแบบธรรมาภิบาล และดูแลกันแบบพี่ดูแลน้อง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และประนีประนอมกัน และทุกคนจะช่วยกัน ร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรจะเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและคู่ค้าและพนักงานเป็นหลัก เพราะทุกคนเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. การให้ความหมายและการตีความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน”

พนักงานแผนก Quality assurance ให้ความหมายของคำว่าความสุขในการทำงานว่า เป็นการได้ทำงานที่ทำตนเองรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับอิสระในการตัดสินใจจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงานหน้างาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ตนทำ ประกอบกับการที่ได้รับเป้าหมายที่มีความท้าทาย เพราะจะทำให้ตนเองได้ใช้ความสามารถ และเป็นการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้ตั้งไว้ และความสุขในการทำงานอีกอย่างคือ การที่ทุกคนในองค์กรมีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน ถึงแม้จะมีความขัดแย้งในความคิด แต่การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือกันและกัน เพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น โดยการให้ความเสมอภาคและความเป็นกลางในการบริหารงาน ไม่แบ่งแยก และมองว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความเท่าเทียมกัน และสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

พนักงานแผนก Quality assurance กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานต้องเริ่มต้นจากตัวเราก่อนที่ต้องมีทัศนคติที่ดี ไม่มองโลกในแง่ร้าย สามารถปรับตัวให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีน้ำใจช่วยเหลือคนรอบข้าง ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นจะทำให้แผ่ขยายไปยังผู้ร่วมงานรอบข้างจึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ในส่วนของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พนักงานท่านนี้มองว่าเป็นการสร้างความสุขในการทำงานได้จริง ซึ่งเมื่อมองจากแนวทางของ สสส.ทางบริษัทก็มีกิจกรรมต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสุขให้พนักงานเช่นกัน

Happy body บริษัทจัดให้มีชมรมวิ่ง ที่มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนเงินรางวัลและค่าสมัครวิ่งเป็นประจำ, ชมรมโยคะ, ชมรมแอโรบิค ทำให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง และได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ

Happy Heart บริษัทจัดให้มีโครงการช่วยเหลือโรงเรียนรอบข้าง, มีกิจกรรมถักหมวกและบริจาคสิ่งของต่างๆ เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือวิกฤตการณ์ต่างๆ, หัดทำเจลล้างมือ ทำให้พนักงานได้ส่งต่อความรู้สึกดีๆร่วมกันและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรม

Happy Brain บริษัทจัดให้มีกิจกรรม ที่ช่วยเรื่องเพิ่ม Productivity และ Knowledge Sharing ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

Hapy Money บริษัทมีกองทุนกู้ยืม, ให้ทุนบุตรพนักงาน, เป็นสื่อกลางกับกองทุนของธนาคารเพื่อให้พนักงานกู้ในดอกเบี้ยที่ต่ำ, กองทุนฌาปนกิจ ซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระ หรือปัญหาของพนักงานได้เป็นอย่างดี

Happy Social บริษัทจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงเรื่องสิ่งแวดล้อมและการดูแลความสะอาดวัดและหมู่บ้านตามตำบลที่ห่างไกลความเจริญ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำกิจกรรม นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่พนักงานแล้ว ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนต่างๆได้อีกด้วย

ทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างกิจกรรมต่างๆของบริษัท ถึงแม้แต่ละด้านมีข้อดี ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีชีวิต และความสัมพันธ์ที่ร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นความสุขในการทำงาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวจุฑามาส ตั้งจิตบำรุง
วัน เดือน ปี เกิด	20 ธันวาคม 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร) มหาวิทยาลัยบูรพา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY