

รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร*

Development Model of Happiness for Maximize Employee
Productivity, According to the Principle of Happy Organization
in Sinsakhon Industrial, Samut Sakhon Province

¹มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกุล

¹Manop Chonphanitchakun and Treenet Tuntrakul

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Graduate School, Western University, Thailand.

¹Corresponding Author. Email: Manop.Cholpanitchakun@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้รวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สถานการณ์และปัญหาในการทำงานของพนักงานในมุมมองของผู้บริหาร คือ การลาออกเปลี่ยนงานของพนักงาน การไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของพนักงานเท่าที่ควร ส่วนในมุมมองของพนักงาน ต้องการสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าที่มีในปัจจุบัน ต้องการให้มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน การส่งอบรม การมีที่พักผ่อน มีโรงอาหารที่เพียงพอ

2) รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีความสุขนั้น ประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ใช้เงินเป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาความสุข; การเพิ่มประสิทธิภาพ; องค์กรแห่งความสุข

* Received January 29, 2020; Revised May 16, 2020; Accepted June 12, 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to explore situation currently and problems during working of the employees in SinSakhon industrial 2) to create a happy development model to increase efficiency work of employees according to the principle of happy organization in SinSakhon industrial, SamutSakhon province. The researcher collected data by interviewing from 40 key informants. To analyze data by using content analysis technique.

The results of research were found that 1) the situation and problems among employees in the view of the management was rapid then over of employees. No giving priority to work safety and self-development of employees when they should wear method by employees. They were more suitable welfare that was available currently. They wanted to have equality in work, delivery, training and having enough rest. There should be enough cafeteria facilities and so on 2) the model of efficiency work increased of employees according to the principles of happy organization to consist of taking care for yourself by not be a burden to others, be considerate to others, manage your own emotions, self-improvement all the time, morality and gratitude, financial plan, love and care for the family, organization and social responsibility.

Keyword: Development Model of Happiness; Efficiency improvement; Happy organization

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคใหม่ที่มีสังคมและเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของความรู้ ในองค์การที่ประสบความสำเร็จแล้วแต่มีบุคลากรซึ่งจัดว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้องค์การก้าวทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นไปอย่างรุนแรงและรวดเร็ว (Tantrakoon, 2019) การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์และการใช้ชีวิตในการทำงานของคนเรามากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หากนับรวมระยะเวลาในการเดินทางและด้วยสภาพการจราจรที่แออัด ทำให้คนทำงานได้รับความเครียดทั้งจากการทำงานและการเดินทาง คนส่วนหนึ่งจึงมักพบอารมณ์ที่ไม่สู้ดีนัก (Duengkhot, 2016) มนุษย์ในวัยทำงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การทำงานในทุกสายอาชีพย่อมต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค แรงกดดันความตึงเครียดจากการทำงาน ยิ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ที่รุดหน้าเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบไม่มากนักน้อยต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุความเครียดต่อคนทำงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงาน ปัญหาความเครียดจากการทำงานนับเป็นปัญหาอาชีวอนามัยของคนทำงานที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคม สภาวะการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน เป็นการ



ตอบสนองของบุคคลต่อสภาวะคุกคามสุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมและความคิด (Wichianpradit, 2013)

การทำงานถือเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่ง โดยเป็นความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่ – ผู้ใหญ่ หรือแบบคนมีวุฒิภาวะ แต่ละฝ่ายมีความคาดหวังได้ และในความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายต้องมีการ “ให้” และ “รับ” เพื่อเติมเต็มความคาดหวังของอีกฝ่าย ถ้าหากว่ารับความคาดหวังของอีกฝ่ายไม่ได้ ก็จะเกิดภาวะไม่มีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เปลี่ยนงานใหม่ หรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ (Youngwiriyaikul, 2017) ซึ่งความเครียดจากการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุล ระหว่างระดับข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมอำนาจหรือการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล (Baker & Karasek, 2000) โดยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นการสร้างความพึงพอใจการทำงาน เพื่อลดอัตราการขาดงานของบุคลากร อีกทั้งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร สอดคล้องกับแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า Happy 8 Workplace ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสังคม ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันในองค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อภาพพจน์ที่ดีขององค์กรอีกด้วย (Keashly & Nowell, 2011)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากคนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย เป็นที่ชื่นชอบ มีความตื่นตัวและมีพลัง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yucharoen (2014) พบว่า ความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการเป็นประสบการณ์ การรับรู้ของสมาชิกที่ได้รับจากองค์กร ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน มีความหวังใสมหาชิกภายในองค์กรและให้การสนับสนุนในการทำงานทางด้านต่าง ๆ ทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความหวังใสมหาชิกในคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในองค์กร จึงส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ด้วยเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถานการณ์การทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเมื่อมีการทำงานเพิ่มมากขึ้นก็ส่งผลต่อเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศไทยอีกด้วย แต่หากกลุ่มคนทำงานมุ่งเน้นที่จะทำงานเพียงอย่างเดียว อาจส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่หลายด้านในชีวิต ความสุขในชีวิตอาจหายไปจนก่อให้เกิดความเครียดที่สะสมเพิ่มมากขึ้น และสุดท้ายก็จะส่งไปสู่การลาออกจากงาน หรือว่างงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความสุข โดยได้นำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสร้าง

รูปแบบการพัฒนาความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน และทำให้พนักงานมีความสุขและรักในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรม สินสาคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.)

แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (Burton. 2010) โดยองค์การอนามัยโลกได้กล่าวว่แนวคิดองค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง โดยเป็นการรวมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน เป็นการมองอย่างรอบด้านถึงการทำงานและการบรรลุถึงเป้าหมาย ทั้งตัวของพนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน และ 3) การมีสุขภาวะที่ดีของ สถานที่ทำงานทั้งการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสิ่งที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือ การมีส่วนร่วมของคนในองค์กรที่เชื่อมโยงและครอบคลุมในการทำให้คนมีความสุข ทั้งสภาพทางกายภาพ สังคม และชุมชนโดยรอบ

Lertjitkarun (2016) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่จัดเป็นกลุ่มของความสุขได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วยความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ดังนี้ 1) ความสุขของตนเอง ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) เป็นการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ Happy Soul (คุณธรรม) การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม การทำงานเป็นทีม Happy Money (การใช้เงินเป็น) ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว 2) ความสุขของครอบครัว คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นภูมิคุ้มกันและกำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคต่างๆ และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม Happy Society (สังคมดี) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย



การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดย Peterson and Plawmam (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานองค์การหมายถึง ความสามารถในการผลิตภาพขององค์การ ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Content Analysis) ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำเสนอผลวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรม (Literature review) จากหลาย ๆ แหล่ง เช่น ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย หนังสือ รายงานประจำปี วารสาร เป็นต้น เพื่อประมวลความรู้และใช้เป็นแนวทางวิจัยต่อไป

2. การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) ทำการศึกษาดูงานการณปัจจุบันและปัญหาในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ คือ การรวบรวมข้อมูลจากบุคคลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งบุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มพนักงาน โดยลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และใช้คำถามปลายเปิด

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงลึก มุ่งเน้นการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มพนักงาน โดยเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน การตัดสินใจทางการบริหาร ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกออกเป็น กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 10 คน และกลุ่มพนักงาน จำนวน 30 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5 ปีขึ้นไป อายุ 35 ปีขึ้นไป และมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของบริษัทที่ตนสังกัดได้



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการศึกษาเชิงเอกสารและรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามเป็นหลัก ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์ขึ้นด้วยตนเอง ตามกรอบที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ

3.2 กำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในภาคสนาม โดยยึดกรอบของการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ ตามคำถามวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ

3.3 นำแนวคำถามที่สร้างขึ้นไปที่ปรึกษาโครงการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา

3.4 ดำเนินการปรับประเด็นของแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่คลุมเครือ ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้พัฒนาชุดคำถามและดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีสัมภาษณ์ โดยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 40 คน ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเข้าไปทำความรู้จัก สร้างความสัมพันธ์และความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จากนั้นจึงเข้าไปดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นไปแบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อสร้างความเป็นกันเองและยืดหยุ่นในการตอบคำถามของผู้ให้ข้อมูลหลัก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเอกสารและภาคสนาม มาทำการจัดหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบ ตามเค้าโครงเรื่องแล้วสรุปออกมา เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป หลังจากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการสัมภาษณ์ซ้ำในบางประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมาก และผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า

6. การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบการบรรยายเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในระดับนโยบาย หน่วยงาน และองค์กร

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

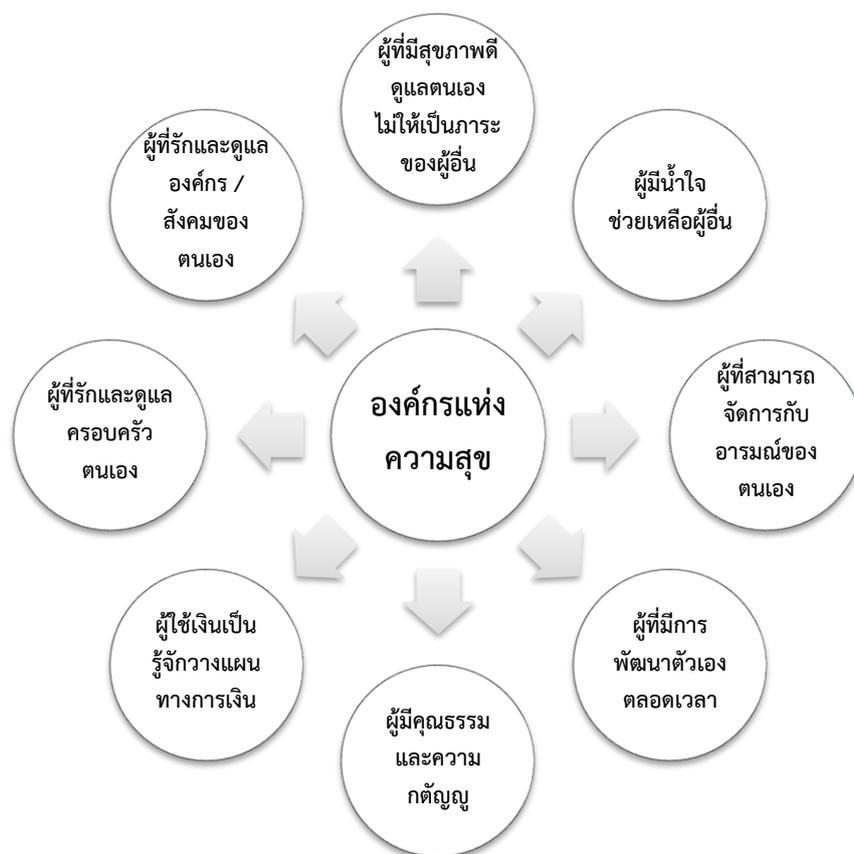


วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการศึกษามีดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานมีอัตราการเข้าออก หรือเปลี่ยนแปลงบริษัทในการทำงานค่อนข้างบ่อย และหลายๆ บริษัทก็ขาดแคลนพนักงาน ทำให้มีการเสนออัตราค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่จูงใจกันค่อนข้างสูง และพนักงานในสายการผลิต หรือ พนักงานบางคนก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใส่ผ้าปิดจมูก หมวกคลุมผม หรือรองเท้ายาง เป็นต้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่จนเป็นความเคยชิน และเห็นเป็นเรื่องปกติในบางครั้งจึงละเลยในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และเมื่อบริษัทส่งพนักงานเข้าไปอบรมพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีพนักงานบางกลุ่มที่เข้ารับการอบรมแต่ไม่ได้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่ดีขึ้นจากเดิม ยังมีการปฏิบัติงานแบบเดิมหรือเหมือนเดิม ซึ่งในการอบรมทุกครั้งบริษัทมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ที่ต้องจ่ายด้วย

กลุ่มพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นว่างานบริษัทจัดสวัสดิการให้พนักงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร เช่น หากพนักงานลาป่วยเพียงวันเดียวก็ต้องใช้ใบรับรองแพทย์มายื่นประกอบการลาป่วย ถึงจะไม่โดนหักค่าจ้าง ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การให้ทุนไปศึกษาต่อ เงินกู้ช่วยเหลือปลดดอกเบีย หรือเงินช่วยเหลือพนักงานในด้านอื่น ๆ บางครั้งในการทำงานไม่มีความเท่าเทียมกันของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น หรือการทำงาน บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในบริษัทบางแห่งไม่มีความปลอดภัย หรือเหมาะสมในการทำงาน เช่น ความร้อน แสงสว่าง ฝุ่นละออง เสียง หรือกลิ่น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของพนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานมีไม่เพียงพอต่อพนักงานในบริษัทนั้น ๆ เช่น โรงอาหารมีไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่ต้องพักทานอาหารกลางวันพร้อม ๆ กัน จุดพักผ่อนหย่อนใจน้อยไป ห้องน้ำบางครั้งไม่สะอาด หรือมีไม่เพียงพอ และสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอต่อการทำงาน ในขณะที่เดียวกันบริษัทควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) ต้องการสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) โดยมุ่งเน้นการบริหารงานในองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ด้าน Happy Body (2) ด้าน Happy Heart (3) ด้าน Happy Relax (4) ด้าน Happy Brain (5) ด้าน Happy Soul (6) ด้าน Happy Money (7) ด้าน Happy Family (8) ด้าน Happy Society โดยรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ใช้เงินเป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.)” ดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีอัตราการเข้าออกหรือเปลี่ยนแปลงบริษัทในการทำงานค่อนข้างบ่อย ทั้งนี้อาจเกิดจากนโยบายการบริหารงาน อัตราค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ทำให้พนักงานจำเป็นต้องหางานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lohitpura & Somsri (2018) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า อยู่ในระดับมาก บริษัทส่วนใหญ่ขาดการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การให้ทุนไปศึกษาต่อ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kenneth N. Wexley & Gary Latham (1983) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร มีจุดประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของแต่ละบุคคล เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น 2) เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job Skills)



ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรือการบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น 3) เพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นอาจจะไม่ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า พนักงานไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในบางบริษัทไม่มีความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากความเคยชินและเห็นเป็นเรื่องปกติ รวมถึงไม่ได้มีการเข้มงวดและติดตามการทำงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับ Champakon (2008) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของบริษัท บางกอก กล้าช จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์การแห่งความสุข (สสส.) มีองค์ประกอบหลักสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามหลักการ 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body 2) ด้าน Happy Heart 3) ด้าน Happy Relax 4) ด้าน Happy Brain 5) ด้าน Happy Soul 6) ด้าน Happy Money 7) ด้าน Happy Family 8) ด้าน Happy Society สอดคล้องกับ Srisaard (2002) กล่าวไว้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นและได้สร้างขึ้นมาอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ ตั้งแต่รวบรวมปัญหา ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จึงเป็นหลักประกันได้ว่า การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์การแห่งความสุข (สสส.) มีองค์ประกอบครบตามขั้นตอนสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบการบริหารงานองค์กรได้ โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ใช้เงินเป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ นอกจากนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายเพื่อความชัดเจน ดังนี้

ด้าน Happy Body บรรยากาศในที่ทำงานในด้านต่าง ๆ ควรมีความเหมาะสมต่อการทำงาน สถานที่ทำงานควรมีความสงบ ไร้มลพิษด้านเสียง กลิ่น ความสว่าง และอื่น ๆ มีการจัดสรรแบ่งส่วนอย่างชัดเจน และควรมีที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเพียงพอด้วย รวมไปถึงสวัสดิการด้านสุขภาพก็ควรมีให้พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หรือ ให้สิทธิในการลาป่วยแบบไม่หักเงินค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phothatong (2014) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานในส่วนพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการจูงใจในการทำงานของพนักงานสายการผลิต มีระดับมากถึงมากที่สุด และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า มั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน



ด้าน Happy Heart เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าส่วนงาน ในบริษัทควรมีน้ำใจ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ในขณะที่พนักงานก็ควรมีความตั้งใจในการรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ หรือความรู้ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระหน้าที่งานปกติเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะให้พนักงานแต่ละคนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wu, Yeh & Hung (2012) ได้ทำการศึกษาโดยเสนอโมเดลที่มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีการไหลเวียนโดยการยืนยันเงื่อนไขสิ่งที่มีมาก่อนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการไหลเวียนเป็นการรับสัมผัสโดยรวมที่พนักงานรู้สึกเมื่อพนักงานได้กระทำอย่างมีใจจดจ่อและมีความผูกพันในสิ่งที่ทำตลอดจนการอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันของแต่ละบุคคล เช่นการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการศึกษาจากโมเดลได้แสดงให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้ได้รับอิทธิพลโดยประสบการณ์ของการไหลเวียนทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านความเป็นสื่อการจัดการช่วยเหลือระหว่างพนักงานประสบการณ์ของการไหลเวียนได้รับอิทธิพลโดยปัจจัยภายนอก 4 อย่างที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับงานซึ่งได้แก่ทักษะในงานการมีโอกาสได้เติมเต็มตนเองในงานการรับรู้การควบคุมและความชัดเจนการศึกษานี้ได้สนับสนุนต่อการให้วรรณกรรมในการบริหารความรู้โดยการขยายทฤษฎีการไหลเวียนไปสู่พื้นที่ของการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานโดยให้ความสัมพันธ์ในสิ่งที่มีมาก่อนทางลักษณะเฉพาะของทฤษฎีการไหลเวียนและโดยการปฏิบัติตามประสบการณ์ของการไหลเวียนงานวิจัยนี้ได้ให้การนำไปใช้ทางการบริหารสำหรับผู้นำทางธุรกิจที่จะทำให้พฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานสูงขึ้นโดยใช้การแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันในระหว่างพนักงาน

ด้าน Happy Relax บริษัทควรมีการจัดเวลาให้ท่านได้พักตามความเหมาะสม เช่น มีการพักกลางวัน สำหรับทานอาหาร หรือพักเบรกผ่อนคลายในจุดพักที่เหมาะสมและควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมนั่งพักผ่อนคลาย มุมชา กาแฟ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีความผ่อนคลายในการทำงาน มีความสุขมีความมั่นคงทางอารมณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Henle & Gross (2014) ได้ศึกษาถึงลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับการจัดการควบคุมในทางที่ผิดของพนักงาน โดยมีสมมติฐานว่าความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีสติ และความตกลงใจเห็นพ้องต้องกันของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการรับรู้การกระทำผิดจากผู้บังคับบัญชา และอารมณ์ทางลบในงานจะเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์เหล่านี้การศึกษานี้ได้สำรวจพนักงาน 222 คน โดยผลที่ได้พบว่าความมั่นคงทางอารมณ์ และการมีสติจะพยากรณ์ทางลบต่อการควบคุมจัดการในทางที่ผิดของพนักงานที่ได้จากการรายงานด้วยตนเองและความสัมพันธ์นี้จะเป็นสื่อกลางโดยอารมณ์ทางลบ ดังนั้นพนักงานที่มีความมั่นคงทางอารมณ์หรือความมีสติที่ต่ำกว่า จะมีประสบการณ์อารมณ์ทางลบซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับที่สูงกว่าของการกระทำในทางที่ผิด

ด้าน Happy Brain บริษัทควรมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับพนักงานอยู่เสมอและบริษัทควรมีการจัดพื้นที่ให้พนักงานได้ระดมสมอง เพื่อช่วยกันออกความคิดเห็น การสร้างสรรค์งาน หรือช่วยกันแก้ปัญหาในงาน อย่างเปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paladech (2016) ที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม ซึ่งพบว่า นักสืบสวน สอบสวนมีระดับความสุขในการทำงานการปราบปรามการทุจริตในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและราย ด้าน ซึ่งการเสริมสร้างความสุขในการทำงานทำได้โดยการสร้างความรักในงาน มีความชำนาญในวิชาชีพ และ อบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและความ คล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีการเสริมสร้างผู้นำองค์กร ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในระดับปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม และมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบ อันนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลสู่การทำงานอย่างมีความสุข และทำให้การปฏิบัติงานในการปราบปรามทุจริตในภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้าน Happy soul บริษัทมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ในช่วงปีใหม่ สงกรานต์ หรือเชิญชวนเข้าวัดทำสมาธิ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมที่ดีงาม และบริษัทควรมีบทลงโทษที่เหมาะสม หาก พนักงานในองค์กรมีการกระทำความผิดที่เหมาะสมควรมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน สอนให้พนักงานรู้ ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดควร เพื่อลดข้อผิดพลาดในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fu (2014) ได้ทำการ ทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานจำนวน 507 คน ใน ที่ทำงานในองค์กรของจีน 3 องค์กร ผลจากการทดสอบ ไม่พบว่าการกำกับทางอารมณ์ลักษณะความสามารถ ทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของ ผู้ตอบ ในท่ามกลางลักษณะที่หลากหลายของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งความ พึงพอใจกับผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจกับการควบคุมจัดการ การมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบสำหรับในท่ามกลางตัวแปรควบคุมอายุของพนักงานมีผลกระทบทางลบอย่าง มีนัยยะสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม และผลจากการศึกษายังได้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานรุ่นเยาว์จะแสดง พฤติกรรมทางจริยธรรมได้ดีกว่าพนักงานรุ่นสูงวัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lu & Guy (2014) ได้ ทำการศึกษาว่าอารมณ์และภาวะความเป็นผู้นำทางจริยธรรมจะมีผลกระทบต่อความผูกพันในงานของชาวจีน ได้อย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสำรวจเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรของรัฐบาลในจีนผลการสำรวจ พบว่า 1) การแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงจะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานในขณะที่การเสแสร้งทาง อารมณ์จะมีความสัมพันธ์ทางลบ 2) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมได้กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสแสร้งทาง อารมณ์และความผูกพันในงานโดยระดับที่สูงกว่าของภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางลบต่อการเส แสร้งในการแสดงออกของอารมณ์ที่น้อยลง สิ่งนี้หมายความว่าเมื่อพนักงานจะมีการแสดงออกทางอารมณ์มอง ว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะชดเชยสำหรับผลลัพธ์ที่เป็นลบของการแสดงออกทาง อารมณ์อื่น ๆ สิ่งนี้จึงเป็นการช่วยป้องกันความผูกพันในงานที่ลดลง และ 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มี ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงและความผูกพันในงาน

ด้าน Happy money บริษัทควรมีการส่งเสริมให้ความรู้ มีการจัดอบรม หรือ ประชาสัมพันธ์ใน เรื่อง เกี่ยวกับการวางแผนการใช้เงินอย่างเหมาะสม เช่น การเก็บออม การลงทุน และควรมีการสนับสนุนด้าน เงินกู้ให้กับพนักงานด้วยอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าภายนอก เพื่อช่วยในด้านการเงินของพนักงานในช่วงวิกฤต



โดยมีเงื่อนไขการกู้ที่ไม่ยุ่งยากและรวดเร็ว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรู้จักการบริหารเงิน ไม่เป็นหนี้สินเกินตัว หรือไปกู้หนี้ยืมสินนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chinachoti (2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ยังพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงทำองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้าน Happy family บริษัทเปิดโอกาสให้ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประจำปีของบริษัท เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬา หรืองานทำบุญตักบาตร และ บริษัทอนุญาตให้ท่านสามารถลางานไปดูแลญาติที่ป่วยได้ตามเหมาะสม เพราะหากพนักงานทำงานด้วยความสุขใจสามารถบริหารจัดการชีวิตของตนเองและงานควบคู่กันไปได้ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nimkerdpol (2014) ที่ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรสุขภาพ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในมุมมองของพนักงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.56$) และการตลใจ ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความสุขมากกว่าเท่ากับ ($\bar{X} = 3.88$) โดยรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลเชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ ส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลเชิงบวกกับความสุขทางอารมณ์ ในขณะที่เดียวกับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลส่งผลเชิงลบกับความสุขทางสังคม

ด้าน Happy society หัวหน้างานรับฟังปัญหาของท่านอย่างเต็มที่ และเปิดกว้าง และควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การกล่าวทักทาย ไหว้ หรือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ที่ดีต่อกัน เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาเริ่มงานก็ควรจัดพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดูแลสอนอย่างใกล้ชิดเพื่อจูงใจให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและอยากอยู่ต่อ เมื่อผลการทดลองงานดีก็จะได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าเป็นพนักงานของบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Giauque, anderfuhren-Biget & Varone (2013) ได้ทำการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้การสำรวจจากพนักงานชาวแคว้นที่ตั้งอยู่ในองค์กรสาธารณะของสวิส จำนวน 3,131 คน ผลการศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นสิ่งที่มีมาก่อนหน้าของแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะและเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้มแข็งของการรับรู้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยความยุติธรรม การสนับสนุนในงานการประเมินของแต่ละบุคคล และการพัฒนาความเชี่ยวชาญ เป็นการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้นผลลัพธ์เหล่านี้ได้เสนอแนะว่าการปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวพยากรณ์อย่างแข็งแกร่งได้มากกว่าแรงจูงใจใน



การให้บริการสาธารณะ หรือความผูกพันต่อองค์กรเมื่อได้อธิบายการรับรู้ของแต่ละบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลที่ได้จากการวิจัย เสนอให้หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) ไปใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตลอดจนควรจัดทำวิจัยเชิงประเมิณเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงสู่การขยายผลการนำไปใช้กับองค์กรอื่น ๆ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมการบริหารจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) และกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

1.3 ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากร โดยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างการมีส่วนร่วม ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนประเมินความสุขของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบของความสุขตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

References

- Baker, B. D. & Karasek, A.R. (2000). *Stress in Occupational health*. Philadelphia: Maple Press.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. Retrieved September 15, 2019, from http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Champakon, N. (2008). *Factors affecting to work safety behavior of package's officer: A Case study of bangkokglass Company limited, Rayong Factory*. Thesis Master of Engineering. King Mongkut's University of Technology Thonburi.
- Chinachoti, P. (2014). *The Causal Relationships of Factors Influencing Quality of Work Life of Commercial Bank Employees in Thailand*. Dissertation Doctor of Philosophy (Human Recourses Development). Ramkhamhaeng University.

- Duengkhot, J. (2016). Self-management Techniques to be happy at work. *Punsuk Journal*. 2(1), 43.
- Fu, W. (2014). The impact of emotional intelligence, Organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*. 122(1), 137–144.
- Giauque, D., Anderfuhren–Biget S. & Varone, F. (2013). HRM Practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector. *Public Personnel Management*. 42(2), 123–150.
- Henle, C. A. & Gross, M. A. (2014). What have I done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision. *Journal of Business Ethic*. 122 (3), 461–474.
- Keashly, L. & Nowell, B. L. (2011). *conflict, conflict resolution, and bullying*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.
- Kenneth, N. Wexley, Gary, & P. Latham. (1983). Developing and Training Human Resources in Organizations. *The Academy of Management Review*. 8(1), 163-166.
- Lertjitkarun, C. (2016). *Happy Workplace Diversity Management*. Bangkok: at 4 print.
- Lu, X. & Guy, M.E. (2014). How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants. *Public Personnel Management*. 43(1), 3–24.
- Nimkerdpol, S. (2014). Leadership Style and Happiness of the Employees in the Awarded Health Care Organizations. *Suan Dusit University Research Journal*. 23(42), 171-192.
- Paladech, J. (2016). *Work Happiness Enhancement Model of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission Ministry of Justice*. Dissertation Doctor of Philosophy (Public Administration). Rajabhat Mahasarakham University.
- Peterson, Elmore and Plawman, Grosvenor E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Phothatong, T. (2014). Quality of working life, motivation and work efficiency of line–production employees in Navanakorn industrial zone, Pathumthani province. *Academic Journal for the Humanities and Social Sciences Burapha University*. 22(39), 169-190.
- Srisaard, B. (2002). *Basic Research*. (7th ed.). Bangkok: Suweeriyasan.
- Tantrakoon, T. (2019). *Organizational Knowledge Management and Development for Adult Learners*. Retrieved November 5, 2019, from <https://www.gotoknow.org/posts/668227>



- Wichianpradit, K. (2013). *Factors Related to Occupational Stress among Registered Nurses in Autonomous University Hospitals*. Thesis Master of Science. Burapha University.
- Wu, W.L., Yeh, R.S. & Hung, H.K. (2012). Knowledge sharing and work performance: A network perspective. *Social Behavior and Personality*. 40(7), 1113–1120.
- Youngwiriyaikul C. (2017). *Happy Talent*. Bangkok: TQP.
- Yucharoen, T. (2014). *The Linear Structural Equation Model of Creativity, Perceived Organizational Support, The Buddhist Leadership and Happy at Work Affecting Positive Organizational Behavior*. *Industrial and Organizational Psychology*. King Mongkut's University of Technology North, Bangkok.