

FACTORS THAT ARE RELATED TO THE HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION: A CONCEPTUAL FRAMEWORK

Somporn Saetang¹

1 Master of Management Program in Management Innovation, Suan Sunandha Rajabhat University,
Thailand; s66563829001@ssru.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 22 April 2024

Revised: 25 April 2024

Accepted: 26 April 2024

ABSTRACT

Happiness is something that everyone wants in life. Especially happiness in working for those who can create good feelings towards work. But on the contrary, those who cannot work happily it will cause boredom, discouragement, and unwillingness to work, which will affect the quality of work and quality of life. For this reason, studying the factors that are related to the happiness of employees in the organization is an important management strategy in today's organizations. This article is a study by reviewing literature from various sources such as textbooks, academic articles, and research articles in order to present factors that are related to the happiness of employees in the organization. Which includes Environmental factors include security and safety. Opportunity for career advancement Organization and management, wages, job characteristics, job supervision, social characteristics of work. Communication, working conditions, and welfare or other benefits received and organizational culture factors include Creativity and risk-taking Focusing on achievement or results Giving importance to the role of the person teamwork Proactive work, control, reward system and communication in order to be useful in applying such concepts in the organization and for future empirical studies.

Keywords: Happiness At Work of Employees in The Organization, Work Environment, Organizational Culture

CITATION INFORMATION: Saetang, S. (2024). Factors That Are Related to The Happiness at Work of Employees in The Organization: A Conceptual Framework. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(4), 28.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร: กรอบแนวคิดการวิจัย

สมพร แซ่ตั้ง¹

¹หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
s66563829001@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงานผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานได้ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่สามารถทำงานอย่างมีความสุข จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต ด้วยเหตุนี้การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่สำคัญในองค์กรยุคปัจจุบัน บทความนี้เป็นการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่างๆ อาทิ ตำรา บทความวิชาการ บทความวิจัย เพื่อเสนอปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน การให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคล การทำงานเป็นทีม การทำงานเชิงรุก การควบคุม ระบบการให้รางวัล และการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในองค์กร และเพื่อศึกษาเชิงประจักษ์ในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลการอ้างอิง: สมพร แซ่ตั้ง. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร: ด้านสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(4), 28.

บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวหลักต้นนั้นคือ ปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์, 2553) ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงานผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานได้ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่สามารถทำงานอย่างมีความสุขจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต ในขณะที่ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทำงาน มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในงานที่ทำ และมีพลังที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลผลิตในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว, 2559) หากองค์กรต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย

ปัจจุบันในหลายๆ องค์กรจึงหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข และจะทำให้พนักงานที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานที่มีความสุขจะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และพนักงานที่มีความสุขจะมีผลงานในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข จึงมีการศึกษาถึงหลายๆ ปัจจัยที่จะให้พนักงานมีความสุขได้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความร่วมมือในองค์กร ตัวอย่างเช่น การที่พนักงานช่วยกันรักษาบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่อารมณ์ร้ายใส่กัน ไปจนถึงร่วมมือกับฝ่ายบริหารและบุคคลในนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตในทุก ๆ วัน (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2566) รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และบรรยากาศในที่ทำงาน หากมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมองค์กรในลักษณะที่สร้างสรรค์ ซึ่งหากพฤติกรรมดังกล่าวของสมาชิกในองค์กรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การพัฒนา หรือสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ๆ ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนับเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อคนในองค์กรมีความรักและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแล้ว เมื่อองค์กรเผชิญกับภาวะวิกฤต ประสบปัญหา บุคลากรเหล่านี้ก็จะอยู่เคียงข้างองค์กร มีความเชื่อและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ จึงเป็นที่มาของการให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้องค์กร เป็นเหมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรจากภายในซึ่งหากองค์กรได้มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน (จุฬามาศ แก้ววิจิตร และคณะ, 2556)

ดังนั้นการศึกษาลักษณะของปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์กรและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมาก ในการนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มความสุขให้พนักงาน และการศึกษาเหล่านี้ จะช่วยให้เข้าใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุข และอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง พื้นที่ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ผลผลิตภาพ และการเติบโตของพนักงาน ปัจจัยบางส่วนที่นำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นหมายรวมถึงการมีแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน มีค่านิยมที่ทุกคนเข้าถึงได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟ รักษาพนักงานให้อยู่

กับองค์กร และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ (ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ, 2560) ซึ่งมีหลากหลายงานวิจัย ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเช่นงานวิจัยของสุกริน ทวีสุต (2561) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่ง Gilmer (1987) อ้างถึงใน จินตาวรรณ รามทอง (2558) และณัฏพงค์ พิสิษฐ์พงศ์ (2561, หน้า 18-19) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น 3) องค์การและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางแผนนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ 4) ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของงานที่ทำ อยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 6) การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจและงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ได้ทำการนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ 8) การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่างๆ ในองค์การ 9) สภาพการทำงาน คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจากค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมี สามารถระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม (นิษานาถ ยะรินทร์, 2560) ซึ่งมีหลากหลายงานวิจัย ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมขององค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเช่นงานวิจัยของฉัตรวิดี สำเภาแก้ว และชาลิต เกิดทิพย์ (2562). พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ การรับรู้เกี่ยวกับจุฬามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่จะใช้ในบทความนี้ตามที่ จตุรงค์ ชนะสีลังกูร (2558, หน้า 100 - 101) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 8 ลักษณะดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสรเสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล 2) การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์การมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน 3) การให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคล การตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์การควรพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การ 4) การทำงานเป็นทีม องค์การมีการออกแบบงานหรือจัดรูปร่างงานที่ให้การงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงาน โดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล 5) การทำงานเชิงรุก องค์การให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของสมาชิกในองค์การมากองค์การกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินงานไปเรื่อยๆ หรือตามยถากรรม 6) การควบคุม ได้แก่ การที่องค์การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน 7) ระบบการให้รางวัล ได้แก่ การที่องค์การมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกันระบบอาวุโสตีความชอบส่วนตัว 8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

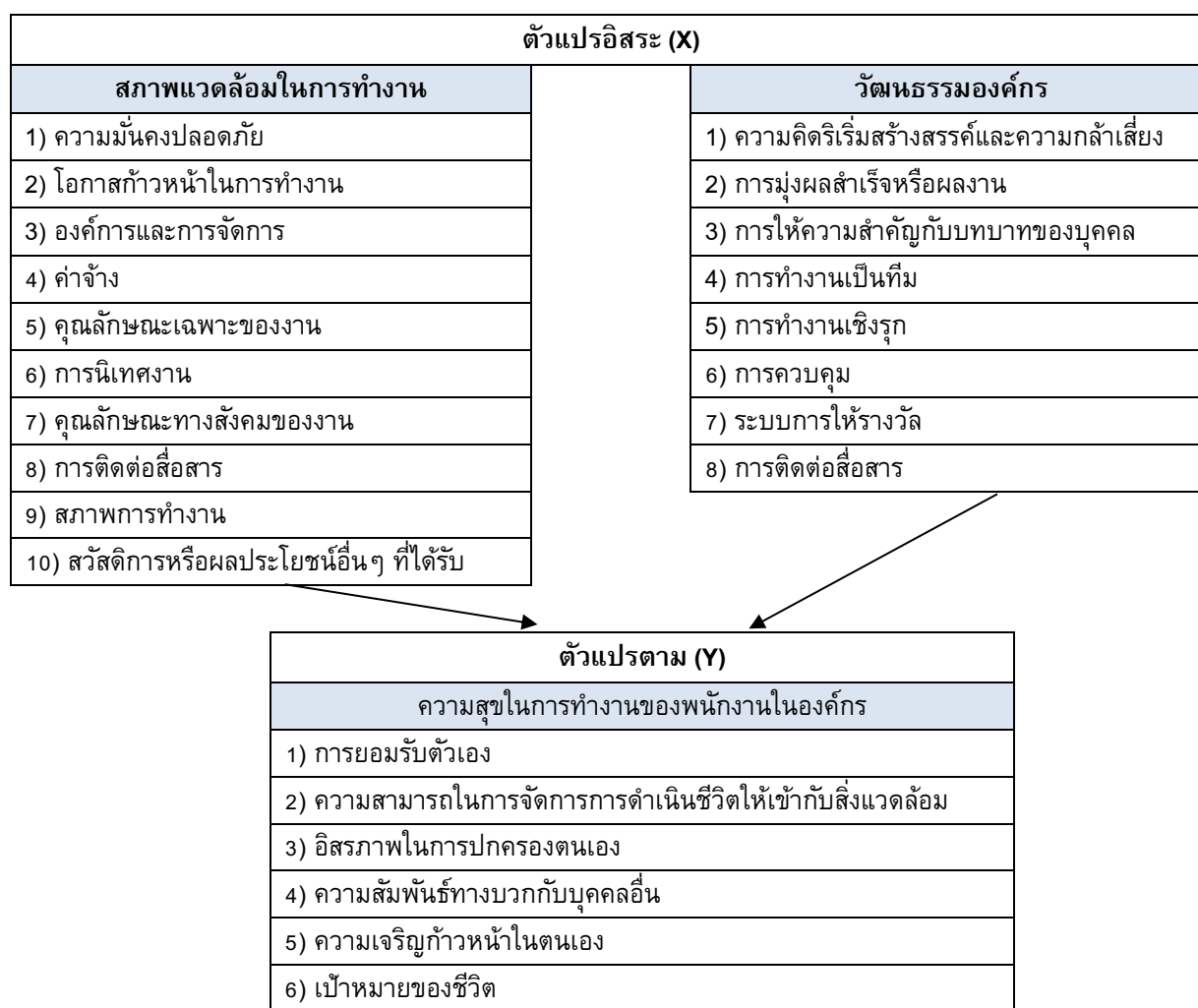
วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมและการแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ ฟังพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี โดย ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนไว้ ดังนี้ 1) การยอมรับตัวเอง คือ การประเมินค่าเป็นบวกของตนเอง 2) ความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) อิสรภาพในการปกครองตนเอง คือ การตระหนักว่าตนมีความสามารถในการตัดสินใจและตัดสินใจด้วยตนเอง และความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคมให้คิดหรือแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง 4) ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่น โดยการแสดงออก เช่น ความเป็นห่วง อย่างจริงใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่หรือความผาสุกของคนอื่น 5) ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ 6) เป้าหมายของชีวิต คือ มีความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมาย และมีบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้วิจัยและศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวไว้หลายหลาก ได้แก่ กชกร สุวรรณะ และสุวิ สุณาลัย (2566) ศึกษาพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์ โควิด-19 ได้ร้อยละ 56.7 ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สังคมไร้การสัมผัส และการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับ ฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย และวรรณภา ประไพพานิช (2556) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ฐิติพร ภักดิ์วิงษ์ (2562) ศึกษา สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างเช่นงานวิจัยของ ศิริจันทร์รา เขียวฝูง (2561) ศึกษา

วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมเน้นงาน วัฒนธรรมเน้นบทบาท และวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ เฉพาะตัวบุคคลตามลำดับ สอดคล้องกับ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รีรชัย ไฟศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

บทสรุป

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างความมั่นคงในการทำงาน องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า

ในการทำงาน องค์กรมีการวางแผนจัดการและวางนโยบายที่เหมาะสม และพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร และจัดสิ่งแวดล้อมให้สะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์นันทนาการ มีสถานที่จอดรถ มีสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลมีการทำงานในรูปที่ทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงาน ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ มีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกันระหว่างบุคคลที่ความชอบส่วนตัว บัณฑิตจึงกล่าวจะช่วยให้พนักงานมีความสุข มีประสิทธิภาพในการทำงาน และอยู่กับองค์กรได้นาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กชกร สุวรรณ และสุวิ ศุนาลัย. (2566). พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 37(2): 57-68.
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2558). การบริหารจัดการทางการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จุฬามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่นๆ. (2556). 123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี: สองขา ศรีเอชเอ็น.
- จุฬามาศ ตั้งจิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- จินตาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุข ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 30(2): 177-185
- จิตาธิปไตย ยงค์ประวัตติ, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย และวรรณภา ประไพพานิช. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลทหารบก, 17(1): 148-155.
- ณัชพงศ์ พิสิษฐ์พงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างคุณภาพองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1): 64-78.
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล (2566). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสร้างสุขใจในการทำงาน, วารสารการพิมพ์ไทย 22(142): 64-67.

- นิชานาถ ยะรินทร์. (2560). *วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระ). ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารพยาบาลตำรวจ, 8(2): 151-160.
- ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โยษิตา กฤตพรพิณิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไฟศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และ จิตพร ภัคติวงษ์. (2562). *สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน*. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(1): 23-33.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. ปรินญามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาโท)*. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริจันทร์หา เชียงฝู. (2561). *วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง*. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 5(2): 45-58.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Strategic Human Resource Development*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีการพิมพ์
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2022 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).