

การศึกษากิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และ Generation ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

A study of Activities with happiness in the organization and Generation that affect happiness within work

พรชนก ธัญยาธีรพงษ์¹ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์²
Pornchanok Tunyateerapong¹, Patamawan Jindarak²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ
Department of Business Administration, Payap University
มหาวิทยาลัยพายัพ, ถนนชุกเปอร่โฮเวย์เชียงใหม่-ลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50210
Payap University, Chiangmai-Lumpang Superhighway Road, Muang District, Chiangmai 50210 Thailand
E-mail: tuktik-tunya@hotmail.com

Received: June 15,2018; Revised: August 2,2018; Accepted: August 9,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และ Generation ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยศึกษาจากพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนร่วม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน และมี 4 กิจกรรมสร้างสุข ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ กิจกรรมฝึกหาความรู้ (Happy Brain) กิจกรรมมีคุณธรรม (Happy Soul) กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) และกิจกรรมน้ำใจงาม (Happy Heart) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และยังพบว่ากิจกรรมสร้างสุขที่แตกต่างกัน และ Generation ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ความสุขในการทำงาน ช่วงวัย

Abstract

The purposes of this research are to study Activities with happiness in the organization (AHAO) and Generation that affect happiness within work (HAW). The sampling group in this research is workers in Thai Tobacco Monopoly, Ministry of Finance. The sample sign is 353 workers from 2,951 workers and using questionnaires as the research tool. Statistics in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, Multiple regression analysis, and analysis of covariance (ANCOVA).

The results of this research were as follows: The level of satisfaction of AHAO and The level of HAW are at high level. The relation of AHAO have positive influence on the HAW and there are 4 activities from 8 activities that influence on the HAW are Happy Body, Happy Heart, Happy Brain and Happy Soul. There are no difference on the comparison of AHAO and Generation that affect HAW at a significance level of 0.05

Keywords: Activities with happiness in the organization, Happiness within work, Generation

Paper Type: Research

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ



1. บทนำ

ปัจจุบันมีหลายองค์กรที่เริ่มเข้าใจและมองเห็นความสำคัญในการมุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรของตนมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานนั้นเป็นการส่งเสริมคุณภาพขององค์กรด้วย เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน ย่อมเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร (Somrum, 2010, pp.13-19) สอดคล้องกับแนวคิดของ Lyubomirsky (Rossarin Gray, Thongthai & Suwannopkiao, 2010, p. 113)

กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานจะส่งผลให้คนเราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีบุคลิกภาพที่ผู้อื่นชื่นชอบมีสุขภาพดีอายุยืนยาวขึ้น มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น สามารถฟื้นฟูจากความถดถอยได้เร็วขึ้น และมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้นที่ผ่านมามีหลายองค์กรได้มีความพยายามในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยแนวทางที่หลากหลาย และแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถมีความสุขแลก่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรได้ โดยมีหน่วยงานของภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในสังคมในการขับเคลื่อนให้คนไทยมีสุขภาพดีครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กาย จิต ปัญญา และสังคม โดยมีแผนสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร (Healthy Organization) คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ด้วยกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่ครอบคลุมความสุขทั้งในส่วนของตัวพนักงานเอง ครอบครัว และสังคมรอบข้าง และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร พบว่า มีงานวิจัยของ Laotheng & Jesdaruk (2014) และ Pumchang & Meesuk (2017) และ Prabrat (2018) ที่พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังมีระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการอยู่ในระดับมากและยังพบว่า มีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขอีก 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ Mujieen (2016) ที่ได้ศึกษาการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวก และการกำหนดเป้าหมายในชีวิต อัน

ประกอบไปด้วยข้อควรปฏิบัติ 8 ข้อ เป็นการดูแลด้านร่างกาย 1 ข้อ คือ 1) การดูแลสุขภาพตนเอง การดูแลด้านจิตใจ 1 ข้อ คือ 2) การฝึกบริหารจิตใจ ทำสมาธิ ทำจิตใจให้ว่าง ด้านการปรับความคิดมี 5 ข้อ คือ 3) ยิ้มให้กับตัวเองทุกวัน 4) ค้นหาสิ่งที่ดีที่มีอยู่ 5) หมั่นรู้จักการปล่อยวางหรือละทิ้ง 6) รู้จักการให้อภัย 7) คิดถึงสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน และการกำหนดเป้าหมาย 1 ข้อ คือ 8) การทำแต่ละวันให้มีคุณค่า โดยผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากข้อควรปฏิบัติดังกล่าว คือ ช่วยให้อุบัติการณ์เกิดความทุกข์ทั้งทางกายและทางจิตใจ และในงานวิจัยของ Sae-Chua (2010) ที่พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานและมีความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลลัพธ์ที่คาดหวังแลสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กว้างขวางและเวลาว่างที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกันการได้รับคำชมเชยและการยอมรับการมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตทำงาน และปริมาณงาน ยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ การก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในส่วนของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งมีบุคลากร 2,951 คน พบว่า จากสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน โรงงานยาสูบต้องประสบปัญหาแรงกดดันจากภายนอกหลายทาง ที่เข้ามาส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานของโรงงานยาสูบ ทำให้การบริหารจัดการทำได้ยากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การรองรับต่อด้านการไม่สูบบุหรี่จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หรือการออกพระราชบัญญัติสรรพสามิตใหม่ พ.ศ.2560 ที่ส่งผลให้ผลประกอบการของโรงงานยาสูบนั้นลดลง ส่งผลให้พนักงานโรงงานยาสูบเกิดความเครียดในการทำงานและเกิดความวิตกกังวลต่อทิศทางในอนาคตของโรงงานยาสูบว่าจะสามารถฝ่าวิกฤติการณ์ในครั้งนี้อย่างไร ซึ่งส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และถึงแม้ว่าตลอดเวลาที่ผ่านมาโรงงานยาสูบจะได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่พนักงานทั้งในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตสังคม เพื่อเป็นการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานแล้วก็ตาม แต่ยังไม่พบว่ามี การศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดขึ้น ว่าตรงกับความต้องการของพนักงานจริง หรือส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างไร และด้วยตัวพนักงานเองก็มีความแตกต่างกันในเรื่องของ Generation จึงเล็งเห็นว่าในการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหาร และพัฒนาโรงงานยาสูบให้เป็นองค์กรที่

เข้มแข็ง โดยมึรากฐานมาจากพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน จากกิจกรรมสร้างสุข ซึ่งจะสามารถส่งผลให้โรงงานยาสูบเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย:

- 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ
- 2.2 เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ
- 2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และความแตกต่างใน Generation ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ

3. สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ สมมุติฐานที่ 2 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ สมมุติฐานที่ 3 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่แตกต่างกัน และ Generation ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ แตกต่างกัน

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย คือ กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ซึ่ง(Wasanthanarat, et al., 2013, pp.11-16) ได้กล่าวถึงกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่

- 4.1.1. กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง กิจกรรมที่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี มีความแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- 4.1.2. กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจมีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เรียนรู้การแบ่งปันและให้ความช่วยเหลือกันตามกำลังที่เหมาะสม
- 4.1.3. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี
- 4.1.4. กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพในงาน

4.1.5. กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน

4.1.6. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) หมายถึง กิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยการอดออม ประหยัด ไม่ใช้จ่ายเงินสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น

4.1.7. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานทำหน้าที่ในการเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัว เพื่อสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

4.1.8. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ให้คำจำกัดความ หรือความหมายของความสุขในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ Diener (2000) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ดีมีสุข (Subjective Well-being) เป็นอารมณ์และความรู้สึกของคนที่สะท้อนปฏิกิริยาในแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคนแต่ละคนจะประเมินและตัดสินเองซึ่งอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์ชีวิตที่สำคัญของแต่ละคนที่ผ่านมา Warr (2007, p.726)

กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคน แตกต่างกันตามประสบการณ์การเรียนรู้ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆของคนแต่ละคนที่ไม่เท่ากันเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะที่มีการทำงาน โดยมีปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของความรู้สึกที่เกิดขึ้น กล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรนั้นๆ สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและสามารถส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ Manion (2003)

กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีการแสดงความรู้สึกและอารมณ์ออกมาทางบวก เช่น การยิ้มแย้ม หัวเราะ ความเพลิดเพลิน และความสบายใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทั้งในชีวิตและการทำงาน มีความรู้สึกต้องการที่จะอยากทำงานและทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ลักษณะอารมณ์ หรือความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามประสบการณ์การเรียนรู้ และการให้ความสำคัญของพนักงานแต่ละคนที่ไม่เท่ากัน โดยมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของความรู้สึกที่เกิดขึ้น หากมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งในการวัดระดับความสุขนั้น มักจะเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย

(Subjective) กล่าวคือเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ดังนั้นคำตอบของแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน การวัดเชิงอัตวิสัยที่มักใช้กันบ่อยคือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) (Gray, Thong thai & Suwannopkiao, 2010, pp. 17-26) และจากแนวคิดความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ได้แก่ ความคิดเชิงบวก ความคิดเชิงลบ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน และผู้นำและนโยบาย

4.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Generation กล่าวว่าเป็นความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภาพและช่วงอายุ (Zemke., 2000, citing Anick Tolbize, 2008, pp. 2-4) ได้แบ่ง Generation ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

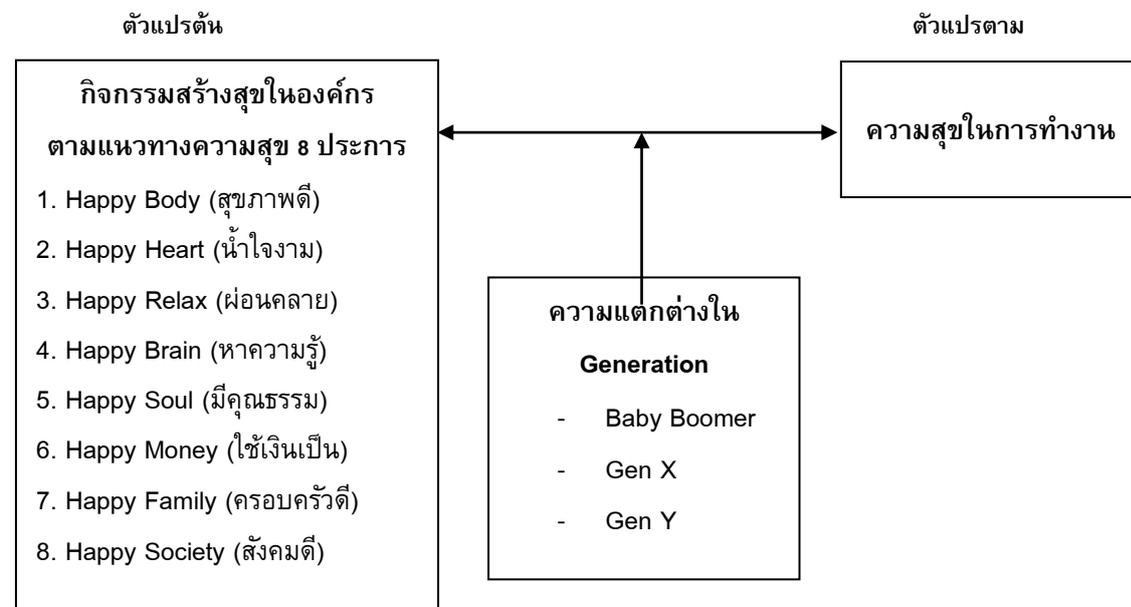
4.3.1. Baby Boomer หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - 2507 เป็นกลุ่มคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพ

กฎเกณฑ์กติกา มีความอดทนสูง หุ่เมเทให้กับการทำงานและองค์กร

4.3.2. Gen X หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 - 2519 เป็นกลุ่มคนที่ชอบอะไรๆ ไม่เป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องของความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work Life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะการรู้ทุกอย่างและทำทุกอย่างเพียงลำพัง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

4.3.3. Gen Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2520 - 2535 เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาดี มักชอบแสดงออก เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ และกล้าที่จะซักถามโดยไม่ใส่ใจในคำวิจารณ์ ชอบทำงานเป็นทีม แต่มีความอดทนน้อย และอยากทำงานที่มีรายได้สูง แต่ไม่ชอบที่จะเริ่มต้นขึ้นมาจากระดับล่าง

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำนวน 2,951 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน จากสูตรของ Yamane (1973, cited in Wadecharoen, et al., 2560, p.190) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบระดับชั้นแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและครอบคลุม (Wadecharoen, et al., 2560, pp.179-180) โดยแบ่งจาก

ลักษณะของหน่วยงานในองค์กรเอง เป็นฝ่ายอำนาจการและฝ่ายผลิต จากนั้นจึงทำการสุ่มแจกแบบสอบถามแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวัดโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือจำนวน 30 ชุด และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.971

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าความแปรปรวนร่วม เพื่อทดสอบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรและ Generation ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานยาสูบต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นราย

7. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	(n = 353 คน)	
		ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
1. กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี)	3.94	0.66	มาก
2. กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม)	3.58	0.74	มาก
3. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย)	3.50	0.80	มาก
4. กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้)	3.50	0.78	มาก
5. กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม)	3.62	0.83	มาก
6. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น)	3.64	0.81	มาก
7. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	3.93	0.85	มาก
8. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี)	3.68	0.78	มาก
รวม	3.67	0.64	มาก

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
Happy Body (สุขภาพดี)			
1.1 ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยมีสถานที่ไว้ให้พนักงานสามารถออกกำลังกายได้ เช่น สนามเทนนิส สนามแบดมินตัน สนามฟุตบอล สนามเปตอง หรือห้องฟิตเนส เป็นต้น	3.97	0.86	มาก
1.2 ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงาน และโรคอันตรายต่างๆ	3.72	0.89	มาก
1.3 จัดให้มีการทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์	3.75	0.91	มาก
1.4 มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกปี ครบถ้วนตามโปรแกรมการตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลกำหนด	4.33	0.73	มากที่สุด
รวม	3.94	0.66	มาก
Happy Heart (น้ำใจงาม)			
2.1 ให้พนักงานในทุกส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติต่างๆ เช่น การเกิดอัคคีภัย อุทกภัย เป็นต้น	3.84	0.87	มาก
2.2 จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานที่อยู่ต่างแผนกกัน มีโอกาสทำความรู้จักกัน ทำให้เกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.53	0.99	มาก
2.3 เป็นตัวแทนพนักงานทุกคน ในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนพนักงาน ในกรณีที่พนักงานหรือครอบครัวพนักงาน ได้รับความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น	3.56	0.88	มาก
2.4 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ การจัด การแข่งขันต่างๆ ระหว่างหน่วยงาน หรือแผนก เช่น การประกวดแข่งขันจัดบอร์ดในแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น	3.41	0.89	มาก
รวม	3.58	0.74	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
Happy Relax (ผ่อนคลาย)			
3.1 กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ	3.85	0.79	มาก
3.2 จัดให้มีกิจกรรมบันเทิง / สวรรค์ในโอกาสต่างๆ สำหรับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น	3.70	0.91	มาก
3.3 จัดให้มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน โดยมีบริการเครื่องดื่ม	3.32	1.11	ปานกลาง



เช่น ซา กาแฟ หรือน้ำดื่ม และมีมุมที่นั่งพักให้พนักงาน			
3.4 จัดให้มีการทัศนศึกษาเพื่อเรียนรู้และผ่อนคลายเป็นประจำ / มีชมรมจัดกิจกรรมเพื่อการสนทนาเป็นประจำ	3.15	1.09	ปานกลาง
รวม	3.50	0.80	มาก
Happy Brain (หาความรู้)			
4.1 จัดให้มีกิจกรรมอบรมเสริมความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เช่น อบรม KM อบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เป็นต้น	3.59	0.85	มาก
4.2 จัดโครงการสื่อสารสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยกับผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถ่ายทอดนโยบายขององค์กรให้มีความเข้าใจตรงกันในการทำงานเป็นประจำ เช่น HR Clinic ที่ออกทุกเดือน	3.38	1.04	ปานกลาง
4.3 ส่งเสริมให้มีการอบรมเรียนรู้ระบบการทำงานใหม่ๆ หรือระบบการทำงานเดิมที่มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น แก่พนักงาน	3.54	0.88	มาก
4.4 จัดให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถพิเศษ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงาน หรือในชีวิตประจำวันได้ เช่น การแข่งขันส่งผลงานเข้าประกวด QCC & KAISEN เป็นต้น	3.54	0.86	มาก
รวม	3.50	0.78	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
Happy Soul (มีคุณธรรม)			
5.1 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงาน เช่น คัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเป็นบุคคลต้นแบบในด้านการมีส่วนร่วมส่งเสริมธรรมาภิบาล และต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันตามเกณฑ์ของปปช.	3.46	0.97	มาก
5.2 มีการรณรงค์กิจกรรมงดให้ของขวัญกับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนเป็นคำอวยพรหรือความปรารถนาดีแทน	3.60	0.98	มาก
5.3 จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องพิธีกรรมทางศาสนาในเทศกาลต่างๆ ที่สำคัญ เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ การอุปสมบทหมู่ การเวียนเทียน การจัดกฐินยาสูบ เป็นต้น	3.80	0.90	มาก
รวม	3.62	0.83	มาก
Happy Money (ใช้เงินเป็น)			
6.1 จัดอบรมส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการออมเงิน การบริหารจัดการรายรับ-รายจ่าย เช่น การวางแผนกับตลาดหลักทรัพย์ การวางแผนการลงทุน การวางแผนการเงิน การวางแผนภาษี การบริหารเงินหลังเกษียณ เป็นต้น	3.60	0.94	มาก
6.2 จัดโครงการส่งเสริมนโยบายให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น การใช้กระดาษรีไซเคิล เปิด-ปิดไฟฟ้าเมื่อจำเป็น โครงการขวดแลกปุ๋ยจุลินทรีย์ กิจกรรมลดขยะเป็นศูนย์ เป็นต้น	3.76	0.86	มาก

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
6.3 มีกิจกรรมพบปะพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งข่าวสาร เกี่ยวกับข้อมูลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.92	มาก
6.4 มีกิจกรรมส่งเสริมพนักงานดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และจัดโครงการยาสูบยืมให้กับพนักงานที่มีปัญหาทางการเงิน	3.55	0.95	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
Happy Family (ครอบครัวที่ดี)			
7.1 จัดให้พนักงานสามารถนำบุตรหลาน มาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในช่วงปิดเทอม เช่น สอนภาษาอังกฤษสำหรับเด็ก ฝึกสอนการเล่นฟุตบอลโดยโค้ชที่มีประสบการณ์ พาเด็กไปทัศนศึกษา เป็นต้น	3.97	0.94	มาก
7.2 จัดกิจกรรมให้พนักงานและครอบครัวรู้สึก ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับครอบครัว เช่น การให้ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่มีบุตร หรือมีบุตรเรียนดี	4.27	1.72	มากที่สุด
7.3 เปิดโอกาสให้บุตรพนักงานสามารถขึ้นทะเบียนรับสิทธิในการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับสมัครงานในองค์กร (ลูก ท.)	3.95	0.92	มาก
7.4 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครอบครัวมีความรัก ความผูกพันที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ หรือวันเด็ก เป็นต้น	3.53	1.06	มาก
รวม	3.93	0.85	มาก
Happy Society (สังคมดี)			
8.1 จัดกิจกรรมที่นำพนักงานออกไปช่วยเหลือบุคคลหรือสังคมภายนอกที่เป็นผู้ประสบภัยหรือผู้ด้อยโอกาส เช่น การออกหน่วยแพทย์อาสาตามแหล่งชุมชนต่างๆ การบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะที่ใส่แล้วให้กับคนตาบอด หรือจิตอาสา ยาสูบ เป็นต้น	3.71	0.92	มาก
8.2 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น การให้บริษัทคู่ค้ายาสูบเข้าเยี่ยมชมโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์	3.59	0.93	มาก
8.3 จัดให้มีกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรจากเสียงตามสาย TTM News และประชาสัมพันธ์ข่าวหัวเหลือง-หัวเขียว เป็นต้น	3.73	0.89	มาก
8.4 มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่ต้องการสื่อไปถึงองค์กรได้ง่าย เช่น ผ่านระบบอินทราเน็ตขององค์กร หรือ ผ่านศูนย์รับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น	3.67	0.94	มาก
รวม	3.68	0.78	มาก

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05



สมมติฐานที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ โดยการวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

และระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรกับความสุขในการทำงาน

	HAW	HB	HH	HR	HBr	HS	HM	HF	HSo
HAW	1	.484**	.521**	.434**	.563**	.560**	.507**	.403**	.485**
HB		1	.640**	.565**	.612**	.564**	.587**	.551**	.591**
HH			1	.682**	.705**	.632**	.634**	.604**	.681**
HR				1	.694**	.618**	.593**	.489**	.541**
HBr					1	.722**	.686**	.547**	.658**
HS						1	.793**	.539**	.655**
HM							1	.585**	.709**
HF								1	.611**
HSo									1

หมายเหตุ *p < 0.05 , **p < 0.01

HAW หมายถึง ความสุขในการทำงาน

HB หมายถึง กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี)

HH หมายถึง กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม)

HR หมายถึง กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย)

HBr หมายถึง กิจกรรม Happy Brain (ใฝ่ความรู้)

HS หมายถึง กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม)

HM หมายถึง กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น)

HF หมายถึง กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี)

HSo หมายถึง กิจกรรม Happy Society (สังคมดี)

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างสุขใน องค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงาน ยาสูบพบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยการทดสอบทางสถิติ ด้วยการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ พบว่ามีกิจกรรม 4 ด้าน ที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ ได้แก่ กิจกรรม Happy Brain (ใฝ่ความรู้) กิจกรรม Happy Soul

(มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) และกิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการ ทำงานกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีค่า F เท่ากับ 55.811 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ R² เท่ากับ 0.391 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$HAW = 1.932 + 0.138 HBr + 0.159 HS + 0.101 HB + 0.92 HH$$

$$(3.005^*) \quad (4.030^*) \quad (2.229^*) \quad (2.030^*)$$

$$R^2 = 0.391 \quad F = 1.932 \quad P\text{-value} = 0.043^*$$

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t test *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) \leq 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกิจกรรม สร้างสุขในองค์กรและความแตกต่างใน Generation ที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ จากการ ทดสอบทางสถิติด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนร่วม พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน กล่าวคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมสร้างสุข

ในองค์กร กับ Generation มีค่า F-test เท่ากับ 0.235 ค่า Sig เท่ากับ 0.791 สามารถอธิบายได้ว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่าง กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร กับ Generation ที่ส่งผลต่อระดับ ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ของความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ จำแนกตามกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร และ Generation

Source of Variance	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	27.62	1	27.62	162.01	0.00
Generation	0.08	2	0.38	0.23	0.80
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมสร้างสุขใน องค์กร กับ Generation	0.08	2	0.40	0.23	0.79
ค่าความคลาดเคลื่อน	59.16	347	0.17		
รวม	4976.80	353			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

8. การอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wasanthanarat et al. (2013) ที่ได้กล่าวว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ จะก่อให้เกิดความสุขแก่คนเราใน 4 มิติ ทั้งในด้านกาย ใจ สังคม และ

วิญญาณ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ทั้งต่อตัวพนักงานเอง ครอบครัว สังคม และองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laotheng and Jesdaruk (2014) ที่ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบนั้นมีเพียง 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม Happy Brain (ใฝ่หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) และกิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laotheng and Jesdaruk (2014) ที่พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ทั้ง 8 กิจกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของรูปแบบ หรือลักษณะของการประกอบกิจการที่ต่างกัน และในส่วนของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

และ Generation ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความสุขของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saetang and Pasunon (2015) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Dechawattanapisan, Numphaya, Nualrak & Pleumboon (2014) ที่อธิบายความแตกต่างของบุคลากรในองค์กรในเชิงความคิด พฤติกรรม ตลอดจนแนวทางในการทำงานนั้น ทำให้เกิดความต้องการ ความคาดหวัง การรับรู้ของบุคลากรในแต่ละ Generation แตกต่างกันไปด้วย และนำไปสู่ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่าง Generation ที่ต้องทำงานร่วมกัน (Generation at Work) ความไม่สอดคล้องนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ที่มีความสามารถในการยอมรับ และการรับรู้ที่ต่างกัน ส่งผลให้การปรับตัวต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่เท่ากัน

9. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

9.1 กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามยังคงต้องให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยอาจจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ไปพร้อมๆ กับการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี หรืออาจเพิ่มหัวข้อเรื่องของการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานเข้าไปแทรกอยู่ในโครงการ 5 ส หรือสถานที่นำอยู่ทำงานได้อีกด้วย

9.2 กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตาม ยังคง

ต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้มีความสามัคคีกันมากขึ้น

9.3 กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ในข้อจัดให้มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน โดยมีบริการเครื่องดื่ม เช่น ชา กาแฟ หรือน้ำดื่ม และมีมุมที่นั่งพักผ่อนให้พนักงาน และจัดให้มีการทัศนศึกษาเพื่อเรียนรู้และผ่อนคลายเป็นประจำ / มีชมรมจัดกิจกรรมเพื่อการสนทนาการเป็นประจำ ที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โรงงานยาสูบควรจัดให้มีการไปเที่ยวศึกษาดูงานภายนอกสถานที่เพิ่มมากขึ้น โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่องานประจำที่ทำอยู่ หรืออาจจำเป็นต้องพิจารณาหากิจกรรมอื่นมาทดแทน

9.4 กิจกรรม Happy Brain (ใฝ่ความรู้) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ในข้อจัดโครงการสื่อสารสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยกับผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถ่ายทอดนโยบายขององค์กร ให้มีความเข้าใจตรงกันในการทำงานเป็นประจำ เช่น HR Clinic ที่ออกทุกเดือนนั้น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โรงงานยาสูบควรจัดให้พนักงานได้มีโอกาสได้พูดคุยกับผู้บริหารมากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร จะส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ และยังช่วยลดปัญหาของว่างในการทำงานอีกด้วย

9.5 กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในข้อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์ปชั่นภายในหน่วยงาน เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเป็นบุคคลต้นแบบในด้านการทำงานมีส่วนร่วมส่งเสริมคุณธรรม และต่อต้านทุจริตคอร์ปชั่นตามเกณฑ์ของปปช. ที่น้อยกว่าข้ออื่น อาจเพราะพนักงานมองไม่เห็นภาพของการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน หรืออาจเกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง แต่อย่างไรก็ดี ในแต่ละข้อของกิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) นี้ ไม่สามารถลดการให้ความสำคัญลงได้เลย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงงานยาสูบ ที่ประกาศนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความซื่อตรง เปิดเผย รักษาภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

9.6 กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในข้อจัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และจัดโครงการยาสูบยิ้มให้กับพนักงานที่มีปัญหาทางการเงินที่น้อยกว่าข้ออื่น โรงงานยาสูบอาจจัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานต้องรู้และเข้าใจในสถานะของตนก่อนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นในเรื่องของการใช้จ่ายและอาจต้องช่วยเหลือพนักงานในการประหยัดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ทำโครงการปลูกผัก เลี้ยงไก่ หรือทำอาหารกลางวันรับประทาน

ร่วมกัน ที่แม่ไม่ได้ก่อ ให้เกิดรายได้เพิ่มแต่สามารถลดค่าใช้จ่ายในแต่ละวันลงได้

9.7 กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ข้อที่ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครอบครัวมีความรัก ความผูกพันที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ หรือวันเด็ก เป็นต้น โรงงานยาสูบอาจต้องหันมาให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันในครอบครัวพนักงานให้มากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมวันพ่อ วันแม่ โดยเชิญบิดา-มารดาของพนักงานมาร่วมงาน พร้อมกับมีบริการตรวจสุขภาพให้ฟรี หรือมีการแจกของที่ระลึกแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม เป็นต้น มีบริการตรวจสุขภาพให้ฟรี หรือมีการแจกของที่ระลึกแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม เป็นต้น

9.8 กิจกรรม Happy Society (สังคมดี) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด แต่อย่างไรก็ดีในข้อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น การให้บริษัทผู้ค้ายาสูบเข้าเยี่ยมชมโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ที่น้อยกว่าข้ออื่น อาจเป็นเพราะพนักงานยังขาดความเข้าใจในความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า จึงควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับพนักงาน

9.9 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) ที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานโรงงานยาสูบ ให้ความสำคัญใน

เรื่องของความผูกพันกันของคนในครอบครัวมาเป็นอันดับต้นถึงแม้ระดับความพึงพอใจในกิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) จะมีระดับความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุดก็ตาม ดังนั้น โรงงานยาสูบจึงควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง

10. References

- Dechawattanapisan, D., Nhumphaya, K., Nualrak, J., & Pleumboon, C. (2014). *kānsUḥksā chēnnārechan 'ek lā chēnnārechanwāi nai mummōng tō khunnalaksana khōng ton 'ēng lā khwāmkhātwang tō khunnalaksana khōng chēnnārechan 'Uḥ* [A Study of Viewpoints and Expectations of Generational Characteristics

- between Generation X and Generation Y. *Chulalongkorn Business Review*, 36(141), 1-17.
- Diener, E. (2000). Subjective Well - Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Gray, R., Thongthai, W., & Suwannopkiao, R. (2010). *khwām suk pen sākon*. [Happiness is universal]. Bangkok: Thailand: Charansanitwong Printing.
- Laotheng, S., & Jesdaruk, W. (2014). The Influence of Happiness Activities in the Organization by Happy-8 Model toward Happiness at Work, Productivity of Work and Intention to Resign of Workers in a Private Company. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 7(2), 988-1006.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Muijeen, K. (2016). Creating Happiness with Positive Psychology. *Thai Journal of Science and Technology*, 24(4), 673-681.
- Prabrat, S. (2018). *kānsŭksā khwām phŭ'ngphō'chai tō' kit'chakam sāng suk nai 'ongkōn tām nā'othāng khwām suk pā'ēt prakān khōng thurakit kānphalit nai phŭ'nthī' chāngwat song khla* [Satisfaction toward Happiness activities in the organization according to 8 guidelines of Happiness of Manufacturing industry in Songkhla]. 18th January 2018 Chiang Rai Rajabhat University, Thailand.
- Pumchang, P., & Meesuk, P. (2017). *kān wikhro' 'ongprakōp kān pen 'ongkōn hā'ng khwām suk khōng sathāban kānsŭksā Thai* [Factor Analysis of Happy Workplace of Thai Educational Institutions]. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 10(2), 647-663.
- Sae-Chua, S. (2010). *khwām suk nai kānthamngān khōng bukkhalākōn chō'ng sāngsan : kō'ranī sŭksā 'utsāhakam chō'ng sāngsan klum sŭ' lāe klum ngān sāngsan phŭ'a kānchai ngān* [Work Happiness of Creative Class: A Case Study of Creative Industries in Media and Functional Creations Groups]. (Master's Thesis of Science, National Institute of Development Administration, Thailand).
- Sornrum, D. (2010). *dai khon dai ch'ai dai ngān*. [Happy 8 workplace by NOK]. Bangkok, Thailand: Song Kha Creation.
- Wadecharoen, W., Lertnaisat, R., & Teekhasap, S. (2017). *rabiāp withī wī'chai chāk nā'okhit thritsadi'sŭ phākpatibat*. [Research Methodology from conceptual theory to practice]. Bangkok, Thailand: Se - Education Public Company Limited.
- Wasanthanara, C., Duangkotha, J., & Thikaewsri, N. (2013). *māi rā ngō' kōn hā'ng khwām suk kan thae* [To create a happy organization]. Bangkok, Thailand: Song Kha Creation.
- Warr, P. (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist*, 22(12), 726-729.