



ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร ในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH HAPPINESS LEVELS OF
STAFF IN BUSINESS TEXTILE INDUSTRY AND CLOTHES MAESOT, TAK PROVINCE

ฤทธิรงค์ เกาภูรีระ¹ ตรรกพร สุขเกษม¹ วสุนธรา รตโนภาส² และ มานพ เกตุเมฆ³
Rittirong Kawkeera¹ Takkaporn Sukkasem¹ Wasuntara Ratanopas² Manop Katmek³

¹ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

³ ครูโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและระดับความสุขของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และ 2) เพื่อศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขของบุคลากรทั้ง 9 มิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว 2) ระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม 63.85 อยู่ในเกณฑ์มีความสุข เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในแต่ละมิติแล้ว พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 72.00 แปลผล "มีความสุข" และมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุดคือ มิติการงานดี 57.00 แปลผล "มีความสุข" 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่า ระดับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี และการงานดี มีความสัมพันธ์ระหว่างกับวัฒนธรรมองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 4) ด้านกิจกรรมที่ต้องการให้มีในองค์กรของบุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในด้านผ่อนคลายดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการตั้งชมรมตามกลุ่มที่สนใจ ร้อยละ 52.80

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความสุข / อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม / องค์กรสุขภาพ

Abstract

The purpose of this research are : 1) study organizational culture business textile industry and clothes Maesot, Tak province. 2) study happiness levels of staff in business textile industry and clothes Maesot, Tak province. 3) study relationship organizational culture and happiness levels of staff in business textile industry and clothes Maesot, Tak province. 4) study happiness activities according of organizational culture in business textile industry and clothes Maesot, Tak province. The sample group of 124 subject. The research instrument are questionnaire. Statistic in this research used the average value and standard deviation and chi-square level of significant 0.05

The research result finds that 1) Organizational culture of business textile industry and clothes Maesot, Tak province is family culture. 2) Happiness levels of staff in business textile industry and clothes Maesot, Tak province had the average happiness score of 63.85 translated



“happy”. When considered in each aspect, it was found that their happy soul had the highest average happiness score of 72.00 translated “happy” and work happiness had the lowest average happiness score of 57.00 translated “happy”. 3) Relationship of organizational culture and happiness levels of staff it was found that there were happy body, happy relax, happy family and work happiness has relationship organizational culture level of significant 0.05. 4) The activities required in the organization of staff in business textile industry and clothes in field of happy relax were interest groups setting (52.80%).

Keyword: Organizational Culture / Levels of Happiness / Business Textile Industry / Happy Workplace

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย มีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเป็นอันดับ 4 รองจากอุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมประเภทเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเครื่องจักรสำนักงาน และอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามลำดับ คิดเป็นมูลค่า 245 พันล้านบาท หรือ ร้อยละ 2.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ โดยมูลค่า GDP ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2554 มีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มโดยเฉลี่ยประมาณ 150,000 ล้านบาทต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยสูง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555) และโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอแม่สอดกว่าร้อยละ 33.0 เป็นอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปรองลงมา คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ สัดส่วนร้อยละ 17 โดยกว่าร้อยละ 80 เป็นผู้ประกอบการ รายย่อย (SMEs) ที่รับจ้างผลิต (OEM : Original Equipment Manufacturer) ตามคำสั่งผลิตของผู้ส่งออกที่กรุงเทพฯ ซึ่งรับคำสั่งซื้อมาจากต่างประเทศอีกทอดหนึ่ง การผลิตจะใช้แรงงาน ต่างด้าวเป็นหลัก โดยอาศัยความได้เปรียบด้านจำนวนแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวเมียนมาร์ และอัตราค่าจ้างต่ำ ในปัจจุบันอุตสาหกรรมกลุ่มนี้ใช้แรงงานสูงถึงร้อยละ 82 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ทั้งนี้ ปัจจัยต่างประเทศส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตแล้ว ผู้ประกอบการยังได้รับผลจากปัจจัยภายในประเทศ อีกหลายประการที่ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ทั้งการเพิ่มขึ้นของราคาวัตถุดิบ เงินบาทแข็งค่า และผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ทำให้ผู้ประกอบการหลายรายประสบปัญหาด้านการผลิต โดยเฉพาะต้นทุนค่าแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด โดยจังหวัดตากค่าแรงในปี 2555 วันละ 226 บาท ปรับเป็นวันละ 300 บาทในปีนี้ หรือเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 32.7 อีกทั้งการส่งผ่านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไปยังราคาขายไม่สามารถทำได้มากนักโดยเฉพาะการผลิตเพื่อส่งออก เพราะผู้ซื้อจะย้ายคำสั่งซื้อไปยังคู่แข่งต่างชาติซึ่งมีราคาขายถูกกว่า ประเด็นดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอดค่อนข้างมาก

จากสถานการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวทางหนึ่งที่สำคัญคือ การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เน้นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อคนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร คณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลกรกับวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงกิจกรรมในการสร้างความสุขของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและบริหารจัดการเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก



4. เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยเนื้อหา ส่วนแรก คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ใช้กรอบแนวคิดของ Cameron and Quinn (2000) ซึ่งได้กำหนดประเภทของวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมเฉพาะกิจ (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Market Culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) โดยใช้การวัดส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร 6 ประการ ได้แก่ ลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant Characteristic) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การบริหาร (Management Employees) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational Glue) กลยุทธ์หลัก (Strategic Emphasis) และเงื่อนไขของความสำเร็จ (Criteria of success) ส่วนที่สอง คือ ระดับความสุขและกิจกรรมสร้างสุขใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นนวัตกรรมของการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคมศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ ทันสมัย สะดวกและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยความสุข 9 ประการคือ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) สังคมดี (Happy Society) และ 9) การงานดี (Happy Work Life) และส่วนที่สาม คือ กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรใช้กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของคนในองค์กรที่จะสร้างความสุข เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรมการไปเยี่ยมบุคลากรและครอบครัว เป็นต้น โดยกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการได้ใช้กิจกรรมจากเรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข เล่ม 2 โดยสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีในปัจจุบันและกิจกรรมที่บุคลากรในองค์กรต้องการให้มีเพิ่มเติม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เฉพาะประเภทกิจการทอผ้าไหมพรม และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จากสถานประกอบการที่มีบุคลากรมากกว่า 200 ขึ้นไป และยินดีให้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร เลือกตัวแทนเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนของสถานประกอบการ ซึ่งโครงสร้างของสถานประกอบการประกอบด้วย 12 ส่วน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายไฟฟ้าและซ่อม ฝ่ายบัญชี ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายขาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายพัฒนาและตรวจสอบสินค้า คนขับรถ ฝ่ายขนส่งสินค้า แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ได้จำนวน 124 คน

ขั้นตอนการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตเชิงเนื้อหาครอบคลุมประเด็นวัฒนธรรมองค์กร ระดับความสุขขององค์กร และความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการ

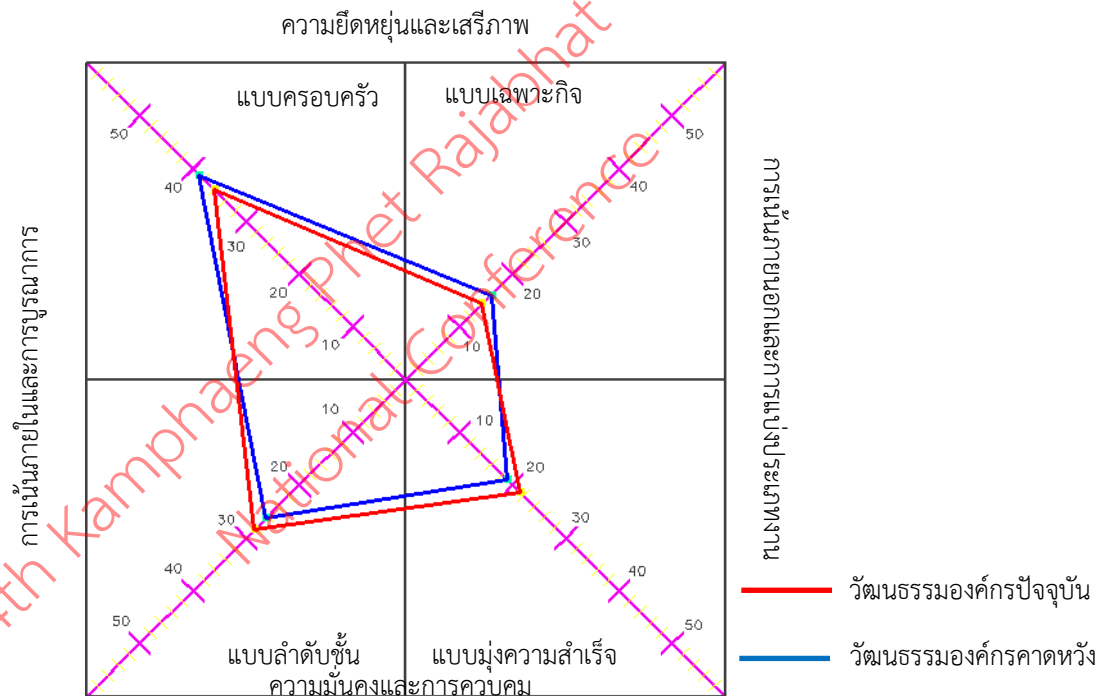
ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลระดับความสุขของบุคคลในองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ เป็นแบบเลือกตอบ (check list) และคำถามปลายเปิด โดยกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการได้ใช้กิจกรรมจากเรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข เล่ม 2 โดยสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีในปัจจุบันและกิจกรรมที่บุคลากรในองค์กรต้องการให้มีเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปและข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิเคราะห์ด้วยค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ข้อมูลระดับความสุขของบุคคลในองค์กร วิเคราะห์ด้วยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับความสุข 4 ระดับและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร และข้อมูลระดับความสุขของบุคคลในองค์กร วิเคราะห์ด้วยค่า

ไคสแควร์ (Chi-square test) สำหรับกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร ได้แก่ วิเคราะห์ด้วยค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่าวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 35.95 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น มีค่าคะแนนเฉลี่ย 28.45 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 38.78 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมปัจจุบันกับวัฒนธรรมที่คาดหวัง พบว่าวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยคือ แบบครอบครัวและแบบเฉพาะกิจ มีการเปลี่ยนแปลงคะแนนเพิ่มขึ้น 2.83 และ 1.76 ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จและแบบลำดับชั้น มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 2.34 และ 2.15 (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 คะแนนวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
(ที่มา: จากผลการศึกษาของคณะวิจัย, 2558)

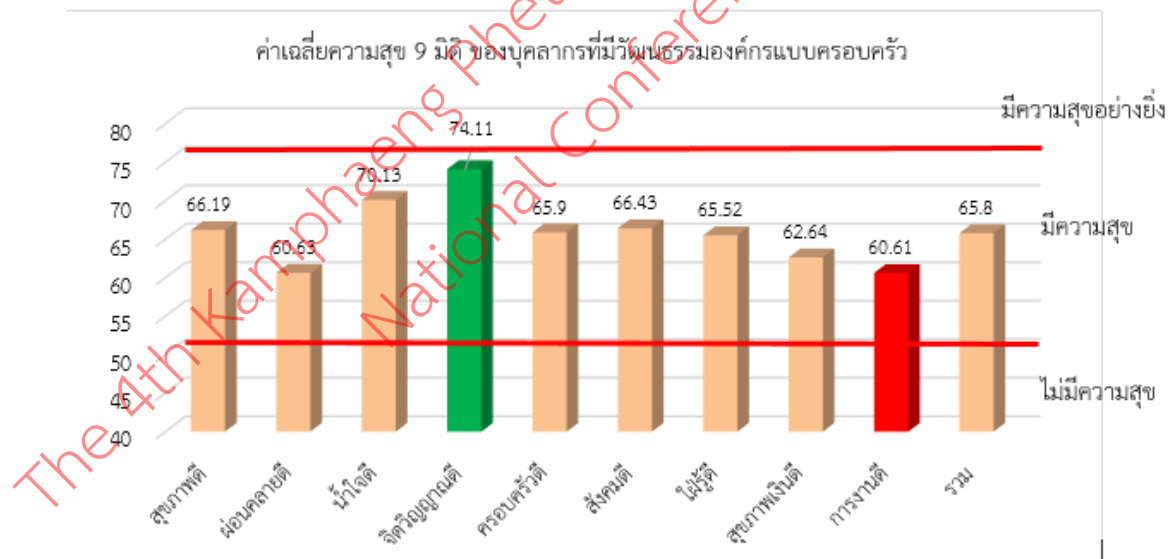
2. ระดับความสุข 9 มิติของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่าบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขรวม 63.85 อยู่ในเกณฑ์มีความสุข โดยมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี 72.00 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี 67.94 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข และมีมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุดคือ มิติการงานดี 57.00 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข นำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 1 และภาพที่ 2



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุข 9 มิติของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

มิติความสุข	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความสุข
	ความสุข	มาตรฐาน	
1. สุขภาพดี	66.34	12.34	มีความสุข
2. ผ่อนคลายดี	57.06	12.24	มีความสุข
3. น้ำใจดี	67.94	13.31	มีความสุข
4. จิตวิญญาณดี	72.00	15.03	มีความสุข
5. ครอบครัวดี	62.10	16.49	มีความสุข
6. สังคมดี	64.62	10.47	มีความสุข
7. ใฝ่รู้ดี	62.90	16.84	มีความสุข
8. การเงินดี	64.72	15.69	มีความสุข
9. การงานดี	57.00	12.75	มีความสุข
ค่าเฉลี่ยรวม	63.85	8.04	มีความสุข

(ที่มา: จากผลการศึกษาคณะวิจัย,2558)



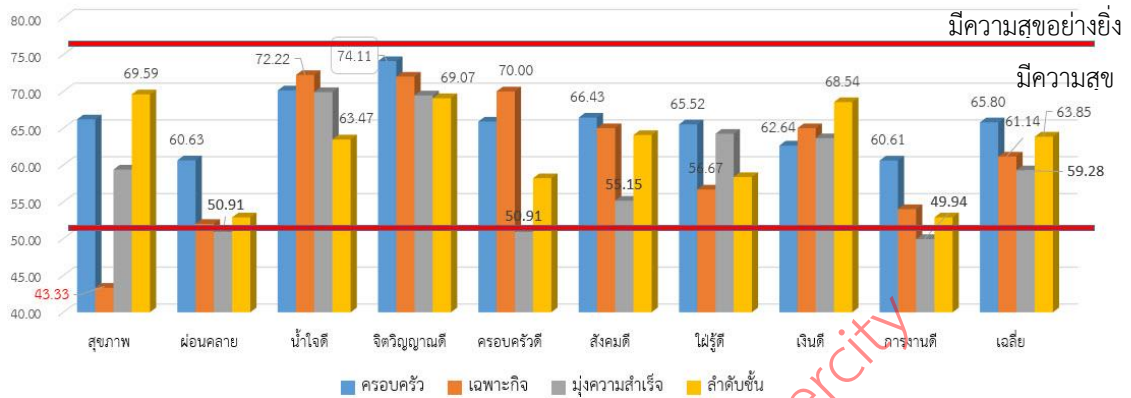
ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยความสุข 9 มิติ ของบุคลากรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว

(ที่มา: จากผลการศึกษาคณะวิจัย,2558)

ระดับความสุข 9 มิติของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร ได้ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอำเภอแม่สอด จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ พบว่าบุคลากรที่มีวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขรวมมากที่สุด 65.80 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น 63.85 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข และมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ 59.28 มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (ภาพที่ 3)



ค่าเฉลี่ยความสุข 9 มิติ จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยความสุข 9 มิติ จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กรของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (ที่มา: จากผลการศึกษาคณะวิจัย, 2558)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของของบุคลากรในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่า ระดับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี การงานดี มีความสัมพันธ์ระหว่างกับวัฒนธรรมองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นำเสนอดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับวัฒนธรรมองค์กร

ระดับความสุข	แบบครอบครัว n(%)	แบบเฉพาะกิจ n(%)	แบบมุ่งความสำเร็จ n(%)	แบบลำดับขั้น n(%)	Chi - square p-value
สุขภาพดี					0.001*
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	4(3.2)	2(1.6)	2(1.6)	5(4.0)	
- มีความสุข	50(40.3)	0(0.0)	9(7.3)	21(16.7)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	16(12.9)	0(0.0)	0(0.0)	15(12.1)	
ผ่อนคลายดี					0.023*
- ไม่มีความสุข	11(8.9)	0(0.0)	6(4.8)	16(12.9)	
- มีความสุข	50(40.3)	2(1.6)	4(3.2)	24(19.4)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	9(7.3)	0(0.0)	1(0.8)	1(0.8)	
น้ำใจดี					0.168
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
- ไม่มีความสุข	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(3.2)	
- มีความสุข	50(40.3)	1(0.8)	7(5.6)	32(25.8)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	19(15.3)	1(0.8)	4(3.2)	5(4.0)	
จิตวิญญาณดี					0.161
- ไม่มีความสุข	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
- มีความสุข	36(29.0)	1(0.8)	7(5.6)	32(25.8)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	33(26.6)	1(0.8)	4(3.2)	9(7.3)	
ครอบครัวดี					0.033*
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	2(1.6)	0(0.0)	1(0.8)	0(0.0)	
- ไม่มีความสุข	7(5.6)	0(0.0)	6(4.8)	15(12.1)	

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)



ระดับความสุข	แบบ ครอบครัว n(%)	แบบ เฉพาะกิจ n(%)	แบบมุ่ง ความสำเร็จ n(%)	แบบลำดับ ขั้น n(%)	Chi - square p-value
ครอบครัวดี (ต่อ)					
- มีความสุข	45(36.3)	1(0.8)	4(3.2)	22(17.7)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	16(12.9)	1(0.8)	0(0.0)	4(3.2)	
สังคมดี					0.258
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
- ไม่มีความสุข	4(3.2)	0(0.0)	3(2.4)	3(2.4)	
- มีความสุข	49(39.5)	2(1.6)	8(6.5)	32(25.8)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	16(12.9)	0(0.0)	0(0.0)	6(4.8)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	21(16.9)	0(0.0)	2(1.6)	6(4.8)	
สุขภาพเงินดี					0.422
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	3(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
- ไม่มีความสุข	16(12.9)	1(0.8)	3(2.4)	4(3.2)	
- มีความสุข	33(26.6)	0(0.0)	5(4.0)	23(19.4)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	18(14.5)	1(0.8)	3(2.4)	13(10.5)	
การงานดี					0.043*
- ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	1(0.8)	0(0.0)	1(0.8)	0(0.0)	
- ไม่มีความสุข	15(12.1)	0(0.0)	6(4.8)	22(17.7)	
- มีความสุข	45(36.3)	2(1.6)	4(3.2)	18(14.5)	
- มีความสุขอย่างยิ่ง	9(7.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.8)	

*p-value < .05

(ที่มา: จากผลการศึกษาของคณะวิจัย, 2558)

4. กิจกรรมในการสร้างสุขขององค์กรกับค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุข 8 มิติจำแนกตามประเภทวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่า

กิจกรรมสร้างสุขด้านสุขภาพดี ประกอบด้วย 6 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การจัดกีฬา 67.19 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจทุกกิจกรรมทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากัน 43.33 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จคือ การออกกำลังกายในที่ทำงานและการให้บริการสปอร์ตคลับ 61.67 และกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นคือ การตรวจร่างกายประจำปี 68.16

กิจกรรมสร้างสุขด้านผ่อนคลายดี ประกอบด้วย 7 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การจัดปาร์ตี้ฉลองในเทศกาลต่าง ๆ 61.43 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจทุกกิจกรรมทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากัน 52.00 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จคือ การออกกำลังกายร่วมกัน การตั้งชมรมตามกลุ่มสนใจ และการจัดห้องสปาใจสำหรับบุคลากรคลายความเครียด 52.00 และกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นคือ การจัดงานเลี้ยงคล้ายวันเกิด 58.67

กิจกรรมสร้างสุขด้านน้ำใจดี ประกอบด้วย 10 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การให้กำลังใจบุคลากรในสภาวะยากลำบาก 75.77 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ มีกิจกรรม 7 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุดเท่ากัน 80.00 กิจกรรมที่ทำให้มีค่า



คะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จคือ การทำกิจกรรมพักผ่อน/ท่องเที่ยวนอกสถานที่ การให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การให้เงินช่วยเหลือ/เงินกู้ฉุกเฉินแก่บุคลากรในสภาวะยากลำบาก และการจัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ 73.33 และกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นคือ การจัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา 81.11

กิจกรรมสร้างสุขด้านจิตวิญญาณดี ประกอบด้วย 7 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การสอนหลักธรรมทางศาสนา 77.83 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ มีกิจกรรม 4 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 80.00 คือ การสอนหลักธรรมทางศาสนา การจัดทำบุญร่วมกันในองค์กร การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิรัต และการจัดตั้งชมรมพุทธศาสนาในองค์กร กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จคือ การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิรัต 70.29 และกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น คือ การชักชวนบุคลากรรับประทานอาหารมังสวิรัต 68.92

กิจกรรมสร้างสุขด้านครอบครัวดี ประกอบด้วย 9 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 68.89 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ ทุกกิจกรรมทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 70.00 วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จทุกกิจกรรมทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 56.67 และวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น มีกิจกรรม 5 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 64.44 คือ การเชิญชวนครอบครัวของบุคลากรมาเยี่ยมชมของค์กร และร่วมกิจกรรมขององค์กร การมอบรางวัลให้บุคลากรที่เป็นพ่อ/แม่ดีเด่น การเยี่ยมบ้านบุคลากร การให้สวัสดิการ/สินน้ำใจที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร และการจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมสร้างสุขด้านสังคมดี ประกอบด้วย 5 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การให้บุคลากรกลับไปพัฒนาบ้านเกิด 69.26 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ ทุกกิจกรรมทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 65.00 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จคือ การให้บุคลากรกลับไปพัฒนาบ้านเกิด 58.33 และวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น มีกิจกรรม 2 กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดเท่ากัน 67.44 คือ การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์/การพูดคุยสื่อสารในองค์กร และการจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

กิจกรรมสร้างสุขด้านใฝ่รู้ดี ประกอบด้วย 8 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบครอบครัวคือ การพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง 67.22 วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจไม่มีกิจกรรมสร้างสุข กิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ มี 2 กิจกรรมคือ การพัฒนาระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง 78.33 และกิจกรรมที่ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุ่มมากที่สุดของวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นคือ การพัฒนาระบบการสอนงานหรือแบบพี่สอนน้อง 75.24

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม 63.85 อยู่ในเกณฑ์มีความสุข ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของ (กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และคนอื่นๆ, 2556, หน้า 20) ที่ศึกษาในบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 โดยใช้เครื่องมือ Happinometer เช่นเดียวกันในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่ง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษายู่ในเกณฑ์มีความสุข เมื่อทำการพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในแต่ละมิติ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมิติจิตวิญญาณดี มีค่าสูงสุด 72.00 แปลผล “มีความสุข” รองลงมา คือ มิติน้ำใจดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุข 67.94 แปลผล “มีความสุข” และมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด คือ มิติการงานดี 57.00 แปลผล “มีความสุข” ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ (กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และคนอื่นๆ, 2556, หน้า 20) ที่พบว่า 2 ลำดับแรก ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข คือ อยู่ในเกณฑ์ “มีความสุขมากที่สุด” ได้แก่ มิติความสุขน้ำใจดี และมิติความสุขจิตวิญญาณ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ระดับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี การงานดี มีความสัมพันธ์ระหว่างกับวัฒนธรรมองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ด้านกิจกรรมที่ต้องการให้มีในองค์กรของบุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงานเป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 62.7 ด้านน้ำใจดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการจัดเลี้ยงอาหารสำหรับบุคลากร และการจัดบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 51.6 ด้านจิตวิญญาณดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดตั้งชมรมพุทธศาสนาในองค์กร เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 55.3 ด้านผ่อนคลายดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการตั้งชมรมตามกลุ่มสนใจ เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 52.8 ด้านใฝ่รู้ดีส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะชีวิต เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 54.7 ด้านสุขภาพเงินดีส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการจัดตลาดนัดโดยให้บุคลากรเป็นผู้ขาย เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 65.8 ด้านครอบครัวที่ดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการให้สวัสดิการ/สินน้ำใจที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 61.5 ด้านสังคมดี ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมการให้บุคลากรกลับไปพัฒนาบ้านเกิด เป็นที่ต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 51.6 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยส่งเสริมให้สามารถมีความเข้มแข็งทางกาย มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ พึ่งพาตัวเองเป็นที่ตั้ง ซึ่งสำคัญกว่าปัจจัยแวดล้อมอื่นใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สิรินธร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่มีการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า การได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน มากกว่าการได้รับค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรใน 3 ประเด็นหลัก อันได้แก่ สุขภาพกาย (Physical health) เช่น สวัสดิการในการตรวจร่างกายประจำปี และการออกกำลังกายในที่ทำงาน สุขภาพใจ (Mental health) เช่น กิจกรรมประเภทบริการสายด่วนให้คำปรึกษา/รับฟังบุคลากรที่มีปัญหา หรือจัดสวัสดิการอาหารสำหรับบุคลากร และสุขภาพสังคม (Social health) เช่น กิจกรรมไปพัฒนาบ้านเกิด ได้นำเงินหรือ รายได้ไป จุนเจือครอบครัวทางบ้าน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของตนเอง หรือการให้หลักประกันชีวิตเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า และกิจกรรมในการสร้างสุขควรจัดตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยในองค์กรเอกชนหรือสถานประกอบการอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกัน รวมทั้งเพื่อค้นหากิจกรรมในการสร้างสุขในองค์กรเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว. (2556). การสำรวจสุขภาพะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๖ งบประมาณ

2556. บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น.

ชัยนันต์ ธีชีวะ. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. หมอชาวบ้าน.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. (2551). คุณภาพชีวิตในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม:

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



- กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิเชฐ ทรวงโพธิ์, วรณีย์ ภูมิภัทราคม และธีรธนิษ ศรีโหวาร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. 4(2) : 1-14.
- มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย. (2556). เจาะรหัสความสำเร็จมุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.happy8workplace.com/b=296> [14 เมษายน 2557]
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อยอง. (2555). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER.** พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ). (2550). **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน** กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากร. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สิรินทร์ แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง**