

การจัดการความสุขในองค์กรยุคการเปลี่ยนแปลง

สุภัทสรวิภากุล*, กิตติพงษ์ ตระกูลโชคอำนวย*, ธัญญรัตน์ หวานแท้**

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การจัดการความสุขในองค์กรยุคการเปลี่ยนแปลง เป็นการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการจัดการความสุข เอกลักษณะของสถานที่ทำงานและการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เป็นข้อมูลและแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการใช้แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) 8 ประการ และแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO: Healthy workplace framework) ในการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานตามความเหมาะสมแต่ละองค์กรในการดำเนินชีวิตแบบวิถีชีวิตใหม่ หรือความปกติใหม่ (New Normal) เพื่อปรับตัวให้ยืดหยุ่นในสังคมบนความเปลี่ยนแปลงของโลกที่พลิกผันทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทั่วโลกได้รับอย่างรุนแรงนั้น การพัฒนาและฟื้นฟูองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นความท้าทายของผู้บริหาร การผลักดันเพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรสำคัญ ดังนั้นการจัดการความสุขในที่ทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะความสุขในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การวัดหรือประเมินความสุขในการทำงานวัดจากความพึงพอใจ ความสุข ความรักความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิต เหล่านี้เป็นตัวชี้วัดความสุขในองค์กร การสร้างความสุขในสถานที่ทำงานให้มีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีตามเอกลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรควรได้รับการจัดการที่ดีเพราะความสุขจะนำไปสู่เจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : การจัดการความสุข, ยุคการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งความสุข

* อาจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** หัวหน้าศูนย์วิทยบริการและหอสมุด มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: thanyaratw@christian.ac.th, Tel. 081-9437974

Received : November 13, 2025; Revised : December 8, 2025; Accepted : December 11, 2025

Happiness Management in Organizations in an Era of Change

Supatsara Vipakul*, Kittipong Trakoolchokumnuay *, Thanyarat Wanthae**

Abstract

An academic article on Happiness Management in Organizations in an Era of Change presents knowledge about happiness management, workplace identity, and the management of happy workplace. It provides information and guidelines to create happiness in organizations for application, specifically the application of the 8 principles of Happy Workplace management and the World Health Organization guidelines (WHO: Healthy Workplace Framework) to promote workplace well-being appropriately for each organization in adopting the New Normal living in order to adapt and survive in a world of social, economic, political, and technological change, and the severe impact of the COVID-19 pandemic worldwide. The development and restoration of organizations to achieve their goals is a challenge for administrators. Pushing forward to create happiness in workplace and turning them into happy organizations requires many factors. Human resources are a key driver of organizations, therefore managing happiness in the workplace is a crucial factor in organizational management, as happiness at work provides numerous benefits for both individuals and organizations. Happiness in working embodies both positive and negative feelings individuals have toward their work. The measurement or evaluation of happiness at work from the satisfaction, happiness, love, and commitment with the organization, working atmosphere, and quality of life are indicators of creating happiness in organization. Creating happiness in workplace in line with the organization's identity and culture should be well managed because happiness leads to sustainable organizational progress.

Keywords: Happiness management, Era of change, Happy organization

* Instructor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

** Head of the Learning Resource Center and Library, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: thanyaratw@christian.ac.th, Tel. 081-9437974

Received : November 13, 2025; **Revised** : December 8, 2025; **Accepted** : December 11, 2025

บทนำ

การจัดการความสุขเป็นกระบวนการสร้างความสมดุลในชีวิต ทั้งสุขภาพกายใจ การเงิน ความสัมพันธ์ในครอบครัว องค์กรและสังคม อย่างมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความพึงพอใจ และเป็นสุขมากขึ้น จุดสมดุลของความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีนิยามได้หลากหลาย อยู่ที่มุมมองและผลประโยชน์ที่แต่ละคนปรารถนา ความเป็นอยู่ที่ดี คุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีเกี่ยวข้องกับการวัดผลสุขภาพด้านบวกของแต่ละบุคคล มิติที่แข็งแกร่งสำหรับการวัดความเป็นอยู่ที่ดีคือ ทางกายภาพ สังคม อารมณ์ จิตใจ สติปัญญาและจิตวิญญาณ ซึ่งมิติเหล่านี้แตกต่างกันตามวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมของแต่ละสังคม (เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์, 2565) การวัดความสุข เสवालักษณ์ม กิตติประภัสร์ อังใน (เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์, 2565) กล่าวถึงการวัดความสุขของคนในชาติและนโยบายส่งเสริมให้เกิดความสุข ความอยู่ดีมีสุข หรือความเป็นอยู่ที่ดีเป็นเรื่องระดับนานาชาติ หลาย ประเทศวัดความสุขแบบภาวะวิสัย (Objective well-being) คือเป็นความสุขที่มีสิ่งจับต้องได้ที่ทำให้ชีวิตดี มีการตอบสนองต่อความจำเป็นของมนุษย์ซึ่งโดยทั่วไปมักจะวัดจากระดับรายได้เป็นสำคัญ บางหน่วยงานวัดความสุขเชิงภาวะวิสัยจากหลายตัวแปร เช่น การศึกษา สุขภาพ ลำดับชั้นทางสังคม ความปลอดภัย หรือเหตุการณ์ทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวบ่งบอกถึงการมีชีวิตที่ดี หรือวัดความสุขแบบเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) คือเป็นการวัดเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก ความพึงพอใจในชีวิต และการมีคุณค่าของชีวิตโดยให้แต่ละคนประเมินด้วยตัวเอง ความสุขเชิงอัตวิสัยประกอบด้วย 3 มิติคือ ความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวม อารมณ์ด้านบวกและด้านลบ และการมีชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Eudaimonia) คำว่า “ความสุข” เป็นภาวะความรู้สึกเชิงอารมณ์ ที่ประเมิน ณ จุดหนึ่งของเวลา (รวิวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และสาวิณี สุริยันรัตกร, 2565) ซึ่งความสุขเชิงอัตวิสัย จะวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมผ่านการให้คะแนนเชิงปริมาณ และสาเหตุที่ต้องวัดความสุขเพราะเชื่อว่า ความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ปรารถนา ความสุขก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดีในชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียด ลดความขัดแย้งในองค์กร

ยุคการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี รวมถึงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศจีนเมื่อเดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 2019 เชื้อไวรัสแพร่กระจายอย่างรวดเร็วไปยังทุกประเทศทั่วโลกและส่งผลให้ WHO (World Health Organization) ประกาศภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ PHEIC (Public Health Emergency of International Concern) เมื่อวันที่ 30 มกราคม ค.ศ. 2020 และกำหนดให้การระบาดครั้งนี้เป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลกในวันที่ 11 มีนาคม ค.ศ. 2020 อย่างรุนแรง (องค์การอนามัยโลก, 2563) โดยประเทศไทยได้รับผลกระทบเมื่อปี 2563 ที่รัฐบาลกำหนดมาตรการให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในประเทศต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปสู่การปรับตัวใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า วิถีชีวิตใหม่ หรือความปกติใหม่ (New Normal) ได้แก่ 1) การใส่หน้ากากอนามัย การใช้แอลกอฮอล์ เวลารออกจากบ้านไปทำธุระต่างๆ ไม่ว่าจะไปตลาด ไปซื้อสินค้า เพื่อการป้องกันเชื้อโรค 2) การเว้นระยะห่างในสังคม การเรียนการสอน การทำงาน ไม่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ 3) การดูแลสุขภาพ การรับประทานอาหาร การใช้อุปกรณ์ ต่าง ๆ ต้องสะอาดและปลอดภัย 4) การสื่อสารเน้นเป็นแบบออนไลน์แทนจากสถานที่ตั้ง (Onsite) งดการเดินทางและเปลี่ยนไปทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อลดการเผชิญหน้าและรวมกลุ่ม 5) การใช้จ่ายเงินเปลี่ยนจากเงินสดไปเป็นเงินดิจิทัล เพื่อลดการสัมผัส และ 6) ระบบสาธารณสุขหรือการแพทย์ก็เปลี่ยนแปลงไปใช้แพลตฟอร์มด้านสุขภาพมากขึ้น เพื่อลด

การไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล ลดความแออัดในชุมชน เหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่าง พลิกผันและก้าวกระโดดแบบไม่ทันตั้งตัวที่เปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตจากเดิมหรือวัฒนธรรมเดิมที่เคยปฏิบัติ มา ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมที่เกิดขึ้นของโลกพลิกผันที่มีลักษณะของการเป็น 1) โลกที่ไร้พรมแดนคือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศโดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ 2) โลกที่ แคลงคือ การเดินทางติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดลดค่าใช้จ่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2562) และบนความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ล้วนเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหาร จัดการและฟื้นฟูกิจการภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัตถุดิบ (Material) หรือการบริหาร จัดการ (Management) (กัญจณิ กีสุ่น, 2566) เพื่อให้อยู่รอดในสังคมยุคการเปลี่ยนแปลง และการอยู่ อย่างมีความสุขบนความปกติใหม่ต้องได้รับการจัดการไปสู่ในรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละ องค์กร ดังนั้นการบริหารคนนับว่าเป็นความสำคัญยิ่งขององค์กร เพราะถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการ ขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต เจริญก้าวหน้า บุคลากร “คน” ในองค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญ ที่จะพลังนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรักษาทรัพยากรบุคคล ให้อยู่กับองค์กร การจัดการความสุขที่เป็นวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการ จัดการให้มีความสุขเพิ่มขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน ขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคม ความสุขในที่ทำงาน และความสุขที่เกิดขึ้นจาก การทำงานทำให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดี จะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโต (ชาญวิทย์ วสันต์นาร์ตัน และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2561) บทความนี้นำเสนอความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ความสุข ในสถานที่งาน ที่เป็นรูปแบบเอกลักษณ์ของสถานที่ และการจัดการองค์กรความสุข (Happy workplace) เพื่อเป็นข้อมูลหรือแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการภายในองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทสังคมและ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรให้เกิดความสุขร่วมกันอย่างยั่งยืนต่อไป

ความหมายการบริหารจัดการ

คำว่า “การบริหาร” หรือ “การจัดการ” ในภาษาอังกฤษใช้ 2 คำ คือ (Administration) และ (Management) โดยทั่วไปคำว่า การบริหาร (Administration) ใช้ในการบริหารระดับสูงเน้นหนักที่การ กำหนดนโยบายที่สำคัญและกำหนดแผนงานเป็นคำที่นิยมใช้ในทางราชการได้แก่ ระบบบริหารรัฐกิจ (Public administration) ส่วนคำว่าจัดการ (Management) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตาม นโยบายที่สำคัญและแผนที่กำหนดไว้นิยมใช้ในทางธุรกิจภาคเอกชน ได้แก่ การจัดการธุรกิจ (Business management) สุรัสวดี ราชกุลชัย อ่างใน (อารีย์ นัยพินิจ, 2563) และในความหมายการจัดการมี นักวิชาการกล่าวไว้หลากหลายดังนี้

การจัดการ คือ การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้แนวคิดด้านต่างๆ ของการจัดการมาดำเนินการให้ประสบ ความสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการบริหาร

(Management) ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการด้านต่างๆ โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Directing) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lungenecker, 1977)

การจัดการคือ กระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wehrich & Koontz, 1993) การจัดการคือ การกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งผลสำเร็จของการจัดการจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (Griffin, 1997) จากความหมายของการจัดการดังกล่าวผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารผสมผสานจัดการทรัพยากรขององค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จ เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้าคือทรัพยากรบุคลากร ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการทำงานในองค์กรสุขภาวะของตนเองให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะด้านบริหารบุคคล วิธีการปฏิบัติงานที่มีความสะดวก รวดเร็ว มีการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดีขึ้น เหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรลดความเครียดและมีความสุขในการทำงานที่ได้รับการจัดการในองค์กร

ความสุขในการทำงาน

เมื่อก้าวถึงความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ล้วนปรารถนากันทุกคน ความสุขเป็นสภาวะของอารมณ์และความรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย พึงพอใจ และมีความสุขกับชีวิต โดยอาจเกิดจากปัจจัยภายนอก คือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต การประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากสังคม และปัจจัยภายในคือ ความคิด ความรู้สึก ทักษะคิด การยอมรับตนเอง การมองโลกในแง่ดีการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสุขไม่ได้เป็นสิ่งที่ตายตัวหรือเกิดขึ้นตลอดเวลา ความสุขสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกขณะของชีวิต หากเราเรียนรู้ที่จะมองเห็นคุณค่าในสิ่งต่างๆ รอบตัว และปรับทัศนคติให้เป็นไปในเชิงบวก ความสุขไม่ได้หมายถึงการไม่มีความทุกข์ แต่หมายถึงการมีความสามารถในการจัดการกับความทุกข์ และมองเห็นความสุขในชีวิตแม้ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ดังนักปรัชญาอริสโตเติล กล่าวว่า ความสุขขึ้นกับตัวเรา องค์กรประกอบความสุขคือ สุขภาพ เงิน มิตรภาพ ความสัมพันธ์และความรู้ และโสเครติสกล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงคือ การสิ้นสุดของความรู้สึกทรมาน ซึ่งเราสามารถสร้างได้ด้วยการใช้สติและปัญญาในการดำเนินชีวิต วิเคราะห์ปัญหาส่งมอบสิ่งดีๆ และช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์ (2565) ในส่วนความหมายของความสุขในการทำงานที่มีนักวิจัย ได้ให้ความหมายแตกต่างกันอย่างเช่น ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง ; สุภัทรา เผือกโสภา อ่างใน (พิทักษ์ ทองอยู่, 2564) ดังนี้

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง อธิบายว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน

สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี งานที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน มีคุณค่าแตกต่างกัน

สุภัทรา เผือกโสภาน อธิบายว่า ความหมายความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

Diener อ้างใน (วีรภัทร สภากาญจน์, 2565) อธิบายว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำการที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ตน ได้ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 3) อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสในการทำงาน และ 4) อารมณ์ทางลบ หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมองไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำไม่ถูกต้องของคนอื่น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความสุข ส่วน Fisher อ้างใน (ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง, 2560) อธิบายความสุขในการทำงานมี 3 ระดับแบ่งเป็น 1) ระดับชั่วคราว (Transient level) คือสภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยเป็นสภาวะอารมณ์ชั่วคราวที่ไม่ต่อเนื่องและผันแปรภายในตัวบุคคลความสุขในการทำงานระดับชั่วคราวประกอบด้วย สภาวะอารมณ์ในการทำงาน ความพอใจชั่วขณะ สภาวะสิ้นใจของ อารมณ์ชั่วขณะในขณะทำงาน สภาวะความผูกพันต่อ งาน ความสนุกในการทำงาน ความรู้สึกในการทำงานและสภาวะแรงจูงใจภายใน 2) ระดับบุคคล (Person level) คือ ความรู้สึกในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน แนวโน้มการ แสดงอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทในงาน ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน ความผูกพันในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน ความเจริญรุ่งเรือง และความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และ 3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในกลุ่มทำงาน ประกอบด้วยขวัญหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม การแสดงอารมณ์ของกลุ่ม อารมณ์ของกลุ่ม ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม และความพอใจในงานของกลุ่ม

จากความหมายของความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นในทางบวก ของการทำงานจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจความรักและความผูกพันในสถานที่ทำงาน

วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ในสถานที่ทำงาน

ความเป็นอยู่ที่ดี นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เป็นคุณค่าที่องค์กรสามารถสร้าง สะสมถ่ายทอด สืบสานเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่า เป็นกระบวนการสร้างคุณค่าจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ซึ่งหาได้ยากจากสถานที่ทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขจากการบ่มเพาะที่ยาวนานที่เป็นวัฒนธรรมของการดำเนินงานเพื่อ ยึดมั่น ดำรง รักษา ถ่ายทอด โดยวัฒนธรรมองค์กรมีนักทฤษฎีและนักบริหารได้ให้คำนิยาม และให้ความเห็นไว้หลายความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นมิติที่มีความหลากหลาย

เพราะเป็นส่วนผสมระหว่างสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ คุณค่า ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร กับสิ่งที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ รูปแบบลักษณะพฤติกรรม วิธีทางในการปฏิบัติ การดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการแสดงออกทั้งหมดขององค์กร ดังคำนิยามของ Morgan; Billy and William; สุนทร วงศ์ไวยาวรรณ อ่างใน (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) ดังนี้

Morgan นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของพัฒนาการที่สะท้อนอยู่ในระบบของความรู้ทางสังคม อุดมการณ์ คุณค่า กฎที่ยึดปฏิบัติและแบบแผนประจำวันในการกำหนดรูปแบบของลักษณะองค์กร รูปแบบการจัดการและเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตองค์กร แสดงให้เห็นวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรซึ่งมีลักษณะเฉพาะมีแบบแผนแตกต่างกันและมีความหมายที่สะท้อนถึงความเป็นจริงทางสังคมในองค์กร

Billy and William นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผลรวมของค่านิยม ความเชื่อ สมมติฐาน ความหมาย และความคาดหวังที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันซึ่งผลรวมดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดพฤติกรรมปฏิบัติงานและใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยาวรรณ กล่าวว่า วัฒนธรรมอันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและฐานคติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กร ขณะที่ และชนิดา จิตตรุทธะ เห็นว่า เป็นแบบแผนที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐาน ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กร กำหนดขึ้นโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์กร เป็นพื้นที่ที่รวมระหว่างชีวิตองค์กรทั้งสองฝั่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งขององค์กร เนื่องจากช่วยให้เกิดสมดุลของความต้อการและความสำเร็จระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคล การทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานที่ทำงานในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามที่ยึดถือปฏิบัติเป็นค่านิยม เอกลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ที่จะสร้างความสุขให้กับบุคลากร “คน” ในองค์กรที่ผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องดำเนินงานตามแบบแผนปฏิบัติที่ไม่อาจละเลยได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงกลายเป็นเอกลักษณ์ที่สมาชิกหรือคนในองค์กรนำไปปฏิบัติในการดำเนินงานอย่างเป็นแบบแผนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติงานไปทิศทางเดียวกันดังเช่น เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนที่กำหนดไว้ว่า เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสุขภาพ (Wellness) และความเป็นวิชาชีพตามหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา และยึดมั่นในปรัชญา “รักและบริการ” ที่เป็นเลิศ ในการผลิตบัณฑิต พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต การประยุกต์ใช้ การให้บริการด้วยความรักและความเต็มใจพร้อมทั้งมีจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักคำสอนของคริสต์ศาสนาของคุณค่าของนักศึกษา และวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรต้องยึดมั่นปฏิบัติ อย่างมีทิศทางเดียวกันในความรักและสามัคคีตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย ดังนี้ (มหาวิทยาลัยคริสเตียน , 2566)

คุณค่าของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนมี 10 ประการ ประกอบด้วย (1) รักและสามัคคี (Love and unity) (2) อาสา และช่วยเหลือ (Volunteer and helpfulness) (3) กล้าหาญและเสียสละ (Courage and sacrifice) (4) อดทนและอดกลั้น (Endurance and restraint) (5) ซื่อสัตย์และสุจริต (Faithfulness and honesty) (6) ให้อภัยและใจสุภาพ (Forgiveness and politeness) (7) สร้างสันติ และการปรองดอง (Peace making and reconciliation) (8) ใฝ่ใจและใฝ่รู้ (Concentration

and inquisitiveness) (9) คิดอย่างสร้างสรรค์และมีนวัตกรรม (Creative thinking and innovation) และ (10) มุ่งสร้างคุณค่าและความสำเร็จ (Value-orientation and toward success)

วัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ 12 ประการประกอบด้วย (1) บริการด้วยรอยยิ้ม (Serve with a smile) (2) บริการด้วยท่าทีกระตือรือร้น (Serve enthusiastically) (3) บริการอย่างสัตย์ซื่อ (Serve with honesty) (4) บริการมากกว่าเดิม (Serve more than before) (5) บริการนักศึกษา/ผู้ใช้บริการก่อนทำงานประจำ (Serve student/client before doing routine work) (6) บริการด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Serve with a sense of ownership) (7) บริการด้วยหัวใจ (Serve from the heart) (8) บริการอย่างมีนวัตกรรม (Serve innovatively) (9) บริการเป็นทีม (Serve on a team) (10) บริการอย่างมีวินัย (Serve with discipline) (11) บริการเพื่อส่วนรวม (Serve with mindfulness) และ (12) บริการให้นักศึกษา/ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ (Serve to delight the student/client)

จากความหมายของวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ ของสถานที่ทำงานดังกล่าว เป็นวัฒนธรรมและเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรที่ดำเนินงานตามหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา และยึดมั่นในปรัชญา “รักและบริการ” เพื่อใช้ในการปฏิบัติเป็นแบบแผนขององค์กรในการดำเนินงานที่สะท้อนให้เห็นความเป็นจริงของสังคมในองค์กรในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และจากความหมายของความสุขในการทำงานมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะเป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานที่เป็นการวัดถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของคุณคนในประเด็นต่างๆ โดยตัวชี้วัดความสุขหลายหน่วยงานได้พัฒนาเกณฑ์หรือดัชนีวัดระดับความสุขขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ ซึ่งมี 3 โมเดล ดังนี้ (เพชรรัตน์ วีระสืบพงศ์, 2565)

1. เครื่องมือวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร Emo-meter (Employee engagement on meter) คือ เครื่องมือวินิจฉัยเพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงระดับความอยู่ดีมีสุข และผูกพัน (Well-being, Belonging, Doing the best) ของบุคลากรและระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรให้ความสำคัญประกอบด้วย 3 ส่วนหรือเรียกว่า 3Bs ได้แก่ 1) ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE) 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL) และ 3) ความอยากทุ่มเทกายใจ ที่จะทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ (Doing the Best: BS) โดยเครื่องมือ Emo-meter ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนหลัก คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 2) ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงาน และ 3) คำถามวัดระดับความอยู่ดี มีสุข และความผูกพัน 3Bs เป็นคำถามวัดระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

2. เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER คือเครื่องมือวัดความสุขและความพึงพอใจในชีวิตด้วยตนเอง ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรเครื่องมือนี้ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินตนเองและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นได้เพื่อวัดมิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสุข

3. โมเดล “เป็น อยู่ คือ” ประกอบด้วยการสร้างสุขในการทำงาน 3 ส่วน องค์ประกอบที่หนึ่ง ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขในการทำงานองค์ประกอบที่ทำให้มีความสุขคือ (1) “เป็น” คือเป็นความสุขทางใจ เป็นคนเต็มศักยภาพและเป็นคนที่รอบครัวและสังคมภูมิใจ (2) “อยู่” คืออยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขอยู่ดีกินดี อย่างอย่างมี Passion หมายถึง ความกระตือรือร้น หรือใจรัก ในงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการ

ทำงานดี อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี และอยู่ในตำแหน่งอาชีพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ (3) “คือ” พนักงานที่มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพผลงานขององค์กรคือ เป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน และคือ ภาพลักษณ์ขององค์กร องค์กรประกอบที่สอง การสร้างความสุขในองค์กร เริ่มจากการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน บุคลิกและความชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด เพื่อให้แสดงตัวตน และ “เป็น” ตัวของตัวเอง “อยู่” ร่วมกันอย่างมีความสุขนำไปสู่ “คือ” คนที่ทุกองค์กรต้องการ องค์กรประกอบที่สาม ผลลัพธ์ของความสุภาพนังงาน “คือ” มีความสุขในองค์กร มีความรัก การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน และมีความสุขในชีวิตครอบครัวและการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นแนวคิดของ “เป็น อยู่ คือ”

จากตัวชี้วัดความสุขดังกล่าว หลายหน่วยงานได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อวัดความสุขในการทำงานในมิติต่างๆ ตามความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรอย่างเช่น มหาวิทยาลัยคริสเตียนได้มีการวัดดัชนีความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยคริสเตียน (มหาวิทยาลัยคริสเตียน, 2568) ผลการสำรวจพบว่า ดัชนีความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยคริสเตียน จากบุคลากรจำนวน 173 คน มีความสุข คุณภาพชีวิต ความรักและความผูกพัน และบรรยากาศการทำงาน ดังนี้ 1) ด้านความสุขของบุคลากร แยกความสุขเป็น (1) ความสุขมากกว่าคนทั่วไป 43.4 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 75 คน (2) ความสุขเท่ากับคนทั่วไป 46.8 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 81 คน (3) ความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป 9.8 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 17 คน 2) ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรดังนี้ (1) มีคุณภาพชีวิตที่ดี 79.2 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 137 คน (2) มีคุณภาพชีวิตที่กลางๆ 20.2 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 35 คน (3) มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี 0.60 เปอร์เซ็นต์ ผู้ตอบประเมินจำนวน 1 คน 3) ด้านความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรมหาวิทยาลัยคริสเตียน เท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากดัชนีความสุขดังกล่าวเป็นการวัดความสุขที่เป็นบริบทเฉพาะองค์กรตามรูปแบบวัฒนธรรมเอกลักษณ์ ในสถานที่ทำงานองค์กรของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ในภาพรวมระดับความสุข คุณภาพชีวิต ความรักและความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่มีต่อองค์กร การวัดความสุขในการทำงานทุกองค์กรต้องดำเนินการต่อเนื่องในการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคลเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานในองค์กรเพื่อนำไปสร้างความสุขในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ที่มีการให้ความหมายในมุมมองต่างๆ ดังนี้ (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557)

1. สถานที่ที่คนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน
2. องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัวและสังคม
3. องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
4. องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว การบริหารและการจัดการความสุขในองค์กรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เอกลักษณ์และบริบทของแต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ การที่องค์กรจะเลือกวิธีการใดเพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงานกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หลายองค์กรเลือกที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานบริหารจัดการในขณะบางองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพหรือปฏิบัติการแข่งขันให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ต่างมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิม ในส่วนของการจัดการความสุขในองค์กรต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่างตามที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ อ่างโน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา, 2565) กล่าวถึงคือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) ซึ่งสามารถนำแนวคิดและหลักการจัดการความสุขแห่งองค์กรไปประยุกต์หรือกำหนดแนวทางเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานขึ้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หลายองค์กรได้นำไปประยุกต์ใช้ในการวัดความสุขในองค์กร ประกอบด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กำหนดตัวชี้วัดความสุขในองค์กร นอกจากแนวคิดการจัดการความสุข 8 ประการนั้นแล้ว มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพชีวิตโดยใช้เป็นเครื่องมือความสุขระดับบุคคล ได้เพิ่มการวัดความสุขสร้างเป็นคำถามต่อยอดในการทำวิจัยอีก 3 ด้าน รวมเป็น 11 ด้าน ดังนี้ (เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์, 2565) และ (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562)

1. การเงิน (Happy money) คือสนับสนุนให้บริหารการใช้จ่ายของตนเองและมีการออมอย่างประหยัด ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
2. ด้านสุขภาพที่ดี (Happy body) ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงานหรือในการดำเนินชีวิตด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่ได้รับการผ่อนคลายจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดไม่มีความสุขจะส่งกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน
4. ครอบครัวดีมีสุข (Happy family) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น รักเพื่อนร่วมงาน รักงานซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
5. ด้านสังคมมีสุข (Happy society) สนับสนุนให้เอื้อเฟื้อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย เป็นพื้นฐานของความสุข การอยู่ดีมีสุขในสังคม ชุมชนด้วยความรัก สามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจกันจะส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
6. ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เชื่อว่าจะทำให้เกิดความสุขได้ของการเป็นผู้ให้และมีน้ำใจที่ดีต่อกัน

7. ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) ส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาตนเองต่อเนื่องและตลอดเวลา ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อให้เป็นมืออาชีพ ในการทำงานเพราะเชื่อว่าการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง และเป็นคนเก่ง จะเป็นพลังช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตต่อไปได้
8. ด้านคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) ความมีศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตในทางที่ดี มีความสุขสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยสติในชีวิตและการทำงานได้
9. ด้านอาหารกินดี (Happy eating) เกี่ยวกับอาหารการกินเพื่อส่งเสริมการกินดีมีสุขในชีวิต
10. ด้านความสะดวกของการเดินทางมาทำงาน (Happy travel)
11. ด้านการทำงานดี (Happy work life) หมายถึงบุคลากรมีความสุข ความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอนาคต ในรายได้และพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองภายในองค์กร ความสุขในการทำงาน

บทสรุป

การจัดการความสุขในองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ เพราะแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมเอกลักษณ์ในสถานที่ทำงานเฉพาะบริบทที่แตกต่างกันไป และในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าโลกพลิกผัน ล้วนส่งผลกระทบต่อความสุขทุกคนในประเทศหรือทั่วโลก โดยเฉพาะผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมา การพัฒนาและฟื้นฟูองค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่ผู้บริหารต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและฟื้นฟูองค์กรให้เจริญ ก้าวหน้าและเติบโต จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร “คน” ในองค์กรทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างผลผลิตให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการผลักดันให้เกิดความสุขในองค์กร ในการนำแนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ไปประยุกต์ใช้ หรือแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO: Healthy workplace framework) ของ Burton อังไฉ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา, 2565) ไปเป็นแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานที่องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 3 ด้าน ดังนี้ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง จัดสมดุลชีวิตให้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ รู้สึกที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจและเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน (2) เป็นองค์กรที่มีความสุข (Happy) ในการทำงานร่วมกัน (3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy teamwork) ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนรอบข้าง ดังนั้นการจัดการความสุขในองค์กรยุคการเปลี่ยนแปลงจึงควรได้รับการจัดการและสร้างความสุขเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะความสุข

ก่อให้เกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งความสุขนั้นจะช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐมณี กี่สุน. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอินทร์เทิร์น*, 4(3), 77-89. <https://he03.tci-thaijo.org/index.php/scintc/issue/view/160>
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม [ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179429
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). วิถีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข. *วารสารสุขศึกษา*, 37(127), 1-10. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/muhed/article/view/174644/125024>
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). *วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว. (2561). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. บริษัทแฮทโพรฟรินท์ จำกัด. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/19>
- ธิดารัตน์ ลือชา และ กฤษฎากรณ์ ยูงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9-18. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/issue/view/10941>
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Dspace JSPU. <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/332/1/62710028.pdf>
- เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์. (2565). *ความเป็นอยู่ที่ดี: เอกลักษณ์ของสถานที่ทำงาน : กลยุทธ์การจัดการองค์กรสู่ภาวะแบบองค์รวม*. พิมพ์หัวใจ.
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (2566). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2566-2570*. งานแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (2568). *รายงานดัชนีความสุขและคุณภาพชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2567*. สำนักงานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. (2565). *แนวคิดวิธีการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)*. Google search. <https://www.bcnp.ac.th/v2/images/2565/pdf/แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข2.pdf>

- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และ สาวิณี สุริยันรัตกร. (2565). *เศรษฐศาสตร์ความสุข*. หจก. ลี้อคอินดีไซน์เวิร์ค.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2565). การสร้างความสุขในการทำงานยุค New Normal. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 401-415. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/252165/172444>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- องค์การอนามัยโลก. (2563). *WHO ประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคระบาดใหญ่*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7569573/>
- อารีย์ นัยพินิจ. (2563). *หลักการจัดการ*. บริษัท โอ.เอส พรินติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- Griffin, R. W. (1977). *Fundamentals of management*. Houghton Mifflin.
- Longenecker, J. D. (1977). *Principles of management and organizational behavior* (4th ed.). OH: Merrill.
- Wehrich, H. & Koontz, H.D. (1993). *Management: A global perspective*. McGraw-Hill.

