

เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข
กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รวมศิริ เมนะโพธิ

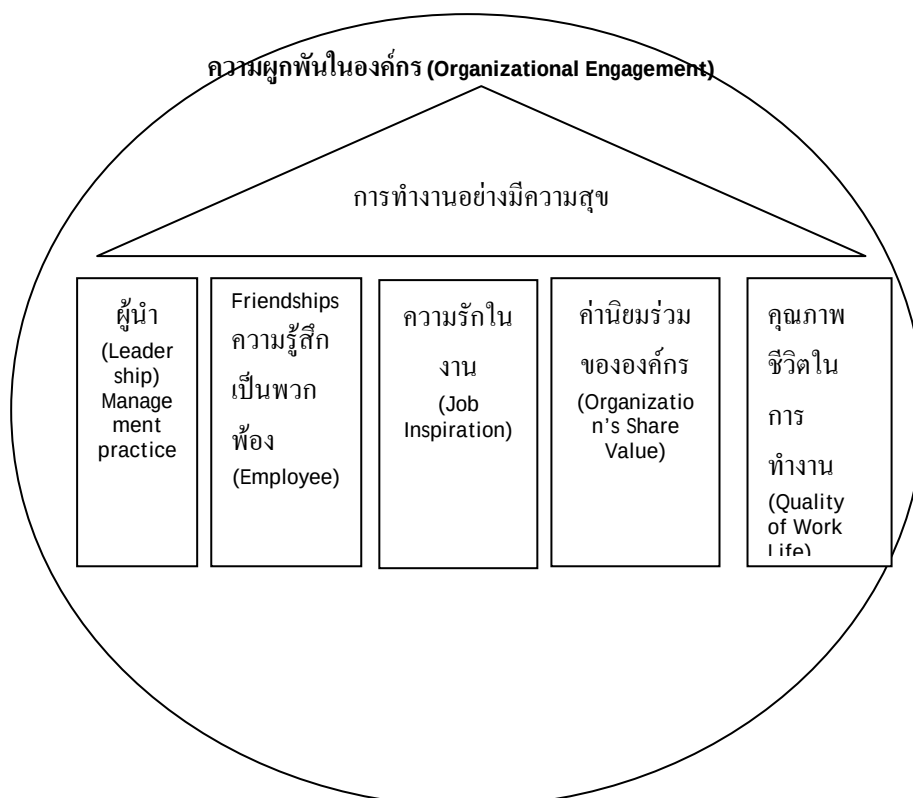
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ.2550

บทคัดย่อ

ชื่อสารนิพนธ์	: เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข
อาจารย์ที่ปรึกษา	: อาจารย์ ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร
ผู้ศึกษา	: นางสาวรวมศิริ เมนะโพธิ
ชื่อปริญญา	: วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ)
สถาบัน	: คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปีการศึกษา	: 2550

การศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกันคือ

1. มิติทางด้านผู้นำ
2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. มิติทางด้านงาน
4. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร



และได้นำเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาทั้ง 5 มิติมาออกแบบเครื่องมือวัดดังกล่าว

ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือได้ใช้ศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ประวัติส่วนบุคคล และแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ในการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Analysis) มาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นอกจากนี้ในการรายงานผลการวัดการทำงานอย่างมีความสุขผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยทางสถิติมาใช้ในการแปลผลข้อมูลของเครื่องมือดังกล่าวด้วย

สำหรับผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่าเครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่าภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ จากค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ Factor Analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร เพื่อช่วยให้ทราบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นใช้วัดในสิ่งเดียวกันหรือไม่ ซึ่งพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ สมดุลย์ของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านความสามารถ นอกจากนี้ยังได้ใช้ตารางสถิติ Correlation แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อดูว่าแต่ละคู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะใดพบว่าในบางหัวข้อมีความสัมพันธ์กันสูงสามารถที่จะรวมเป็นข้อคำถามเดียวกันได้

นอกจากนี้ในเรื่องของความละเอียดของการวัดระดับความสุขในการทำงานผู้วิจัยเห็นว่าในการพัฒนาเครื่องมือนี้ครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มความละเอียดโดยปรับเปลี่ยนเครื่องมือให้มีความละเอียดอยู่ที่ 1-7 ถึง 1-10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จริง

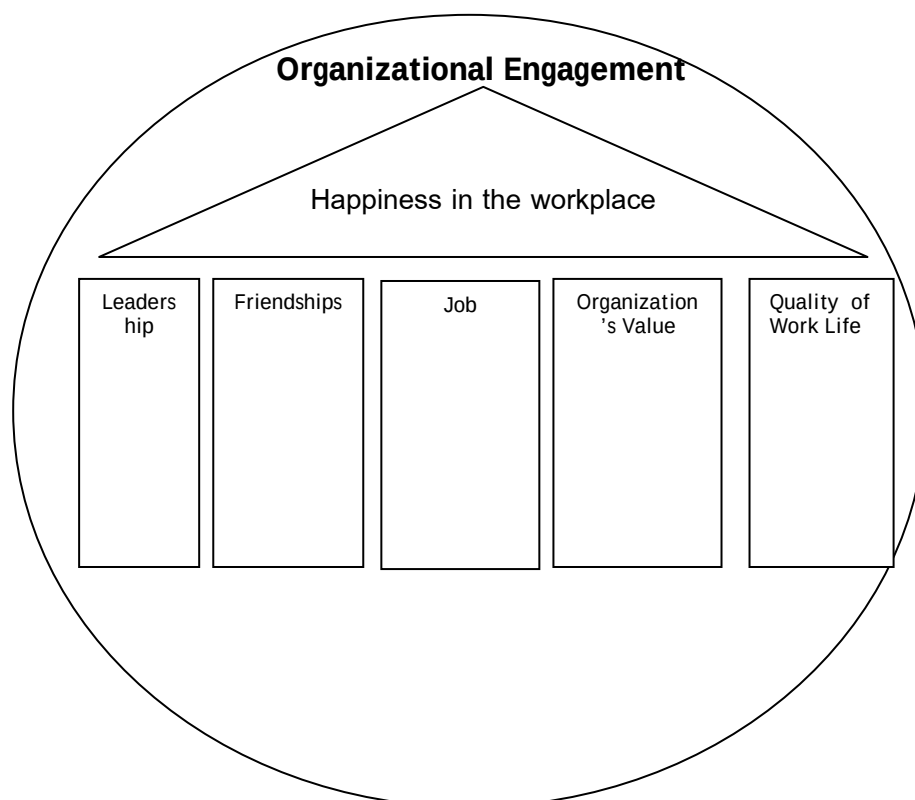
สิ่งสุดท้ายที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขคือการนำค่าต่าง
ระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมี
ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

Abstract

Title : Happiness in the Workplace Indicator
Researcher : Miss Ruamsiri Menapodhi
Advisor : DR. Jutamas Kaewpijit
Degree : Master of Science (Human Resources Development)
Academic year : 2007

The purpose of the Happiness in the Workplace Indicator Study is to design an instrument to measure level of happiness in organizations. This indicator can measure levels and dimensions of happiness. Studies reveal 5 dimensions of happiness in the workplace, which consist of;

1. Leadership dimension
2. Friendship dimension
3. Job/work dimension
4. Quality of work life dimension
5. Organization's value dimension



At the National Institute of Development Administration, 207 selective course graduate students are conducting experimental testing of this instrument. A questionnaire has been designed to collect data which consist of two types of questions; biography and 40 questions of happiness in the workplace. Each of the 40 questions contains two parts of measurement; opinions and current happiness levels in the workplace rating. The reliability analysis was used to test the effectiveness of the instrument. In addition to the reliability analysis, statistics in happiness level measurement can be used to further analyze measurement results.

Reliability analysis results show that both types of questions (opinions and happiness levels in the workplace rating) had high score of alpha values of 0.9577 and 0.9542. Moreover the result of happiness in the workplace rating show that currently , undergraduate students have high happiness levels in the workplace, equaling 3.487

Tool enhancement recommendations by researchers used Factor Analysis to review various elements to reconfirm the 5 dimensions. Results show that there are 8 dimensions which will lead to happiness in the workplace such as leadership dimension, relationship dimension, work life balance dimension, role & responsibility dimension, authority dimension and capability or ability dimension. Researchers also used a correlation table to check the relationship of each question. Some questions have high correlation values and could even take place of other questions.

In addition, the rating scale should reflect more detailed increments levels, such as 1 - 7 or 1 – 10 to increase accuracy of measurement and pinpoint the true picture of happiness in the workplace. The difference of opinion levels and happiness levels in the workplace rating is the most important tool to indicate the happiness in the workplace. These results can provide useful information which can be used to further develop tools and implement projects which ultimately increase happiness in the organization.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและความช่วยเหลือของหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร ที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และการสนับสนุนต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ในอันที่จะพัฒนาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุขนี้ ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านข้อมูลความรู้ กำลังใจ คำปรึกษา ในอันที่จะผลักดันให้นิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาวรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ตลอดระยะเวลาที่ทำนิพนธ์ฉบับนี้

ขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ร่วมทำแบบวัดการมีความสุขในการทำงานฉบับนี้ ซึ่งข้อมูลทุกข้อมูลมีความหมายอย่างมากต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดดังกล่าว

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการฯ ที่ได้ให้ความสะดวกและช่วยเหลือในการประสานงาน ตลอดระยะเวลาการศึกษาในสถาบัน และขอบคุณเพื่อนๆ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษรุ่นที่ 4 ที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยดีเสมอมา

รวมศิริ เมนะโพธิ

สิงหาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
 บทที่ 1 บทนำ	 1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.3 คำถามของการศึกษา	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.6 คำนิยาม	9
 บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข	12
2.2 คำนิยาม	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร	20
2.5 ผู้นำที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุข	24
2.6 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	30
2.7 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
 บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีวิจัย	 46
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	46
3.2 คำถามของการศึกษา	48
3.3 นิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือสำรวจ	48
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49

	หน้า
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.6 การทดสอบและการเก็บแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข	53
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล	53
บทที่ 4 ผลการศึกษา	55
4.1 ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์	55
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข	61
4.3 ตอบคำถามของการศึกษา	69
4.4 ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข	80
บทที่ 5 ข้อสรุปและเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการศึกษา	83
5.2 ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนคำถามในแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข	51
ตารางที่ 3.2 แสดงการแบ่งระดับความเห็นด้วยและค่าพิสัยคะแนนของคำถาม	52
ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความสุขในปัจจุบันและค่าพิสัยคะแนนของความสุขที่ได้รับ	53
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง	55
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง	56
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	57
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	58
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง	59
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง	60
ตารางที่ 4.7 ตารางค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข	62
ตารางที่ 4.8 ตารางค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน	65
ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษำปัจจัยเรื่องผู้นำต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในปัจจุบัน	69
ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุข	71
ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาลักษณะงานที่ได้รับกับการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้น	72
ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาคำนิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงาน	74
ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน	75
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความสุขในการทำงานปัจจุบัน	77
ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในด้านต่างๆ	84
ตารางที่ 5.2 สรุปนิยามความหมายการทำงานอย่างมีความสุข	87
ตารางที่ 5.3 มิติทั้ง 8 ที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข	89

หน้า

ตารางที่ 5.4 แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป	90
ตารางที่ 5.5 แสดงค่าต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและระดับความสุข	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)	14
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน	23
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข	39
ภาพที่ 4.1 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง	56
ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง	57
ภาพที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	58
ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	59
ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง	60
ภาพที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง	61
ภาพที่ 4.7 ผลการศึกษาปัจจัยเรื่องผู้นำต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุขในปัจจุบัน	70
ภาพที่ 4.8 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุข	72
ภาพที่ 4.9 ผลการศึกษาลักษณะงานที่ได้รับกับการสร้างการทำงานอย่างมี ความสุขและระดับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้น	73
ภาพที่ 4.10 ผลการศึกษาค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมี ความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงาน	75
ภาพที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงานในปัจจุบัน	76
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความสุขในการทำงานปัจจุบัน	80

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากคุณสามารถทำงานในที่ทำงานที่คุณรู้สึกมีความสุขแล้วนั้นคุณก็จะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

แต่หากย้อนกลับไปดูสภาพชีวิตของพนักงานในปัจจุบัน ทุกเวลานาทีมีแต่ความเร่งรีบไปตามแรงบีบคั้นของการแข่งขันที่รุนแรงและเข้มข้น พนักงานทุกคนต่างต้องเร่งสร้างผลงานของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ พนักงานจึงถูกพัฒนาเพื่อบ่มงู่คุณภาพสูงสุดของทั้งสินค้าและบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การเจริญเติบโตอันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร จากสภาพการทำงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นในเรื่องของความสำเร็จในงาน (Task Oriented) โดยมีคำตอบแทนต่างๆ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานนั้นทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยปราศจากข้อแม้ว่าต้องทำอะไรกล่าวคือเป็นการทำงานที่เน้นทางด้านผลงานเป็นหลัก ไม่เพียงแต่ผลการทำงานที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแล้ว ยังมีทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดอีกด้วย อาทิเช่น การจัดการงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โครงสร้างองค์กร และอำนาจในการควบคุมจัดการงานที่ทำอยู่ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานซึ่งเมื่อความเครียดเกิดมากขึ้นๆ และไม่ได้รับผ่อนคลายก็จะส่งผลกระทบต่อระบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นร่างกายหรือจิตใจของพนักงาน

จากรายงานทางการแพทย์พบว่าความเครียดเป็นสาเหตุของอาการ ปวดศีรษะ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ เหนื่อยง่าย นอนหลับยาก มีปัญหาในระบบการย่อยอาหาร อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น เหนือออกง่าย สมรรถนะทางเพศลดลง มีผื่นคันตามผิว และสายตาพร่ามัว และนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดปัญหาทางด้านอารมณ์อีกด้วย โดยผู้ที่มีความเครียดสูงจะมีแสดงอาการร้องไห้บ่อย มีความรู้สึกที่ไม่สามารถแก้ไขได้ อารมณ์อ่อนไหว รับประทานอาหารอยู่ตลอดเวลา โดยที่ไม่มีความรู้สึกหิวหรือไม่มีความรู้สึกอยากรับประทานอาหาร สูบบุหรี่และดื่มสุรา ไม่มีความสามารถวางแผน ใส่ใจ และควบคุมงานได้ ทำงานได้น้อยลง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ ขาดแรงจูงใจและความผูกพันในงาน (Available at : http://hcd2.bupa.co.uk/fact_sheets/html/stress_workplace.html) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดโรคไมเกรน โรคเทนชั่น (Tension) โรคกระเพาะ โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ โรคอ้วน โรคหลอดเลือดหัวใจตีบตัน โรคความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ ตามมา

นอกจากนี้ยังพบความเครียดเป็นสาเหตุหนึ่งของการฆ่าตัวตายอีกด้วย กล่าวคือเมื่อความคิดมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ คิดไม่ดี คิดร้าย ความคิดกังวลล่วงหน้า ย้ำคิดย้ำทำ ไม่สามารถหยุดความคิดตนเองได้ ความคิดควบคุมไม่ได้ คิดมาก มองตนเองไม่ดี มองคนอื่นไม่ดี มองโลกในแง่ร้ายความเครียดถ้ามีมากและต่อเนื่อง จะทำให้สมองมีน งง เบลอ ขาดสมาธิ ความคิดความอ่านและความจำลดลง การตัดสินใจช้า ไม่แน่นอน ไม่มั่นใจตนเอง (Available at : http://www.psyclin.co.th/new_page_52.htm) จากสถิติของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2548 พบว่าประชากรในประเทศจำนวน 62,195,838 คน มีจำนวนคนที่ฆ่าตัวตายอยู่ที่ 3,941 คน หรือคิดเป็นอัตราการฆ่าตัวตายต่อประชากรแสนคนอยู่ที่ 6.34 คน โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีการฆ่าตัวตายสูงที่สุดคือ 295 คน จากจำนวนประชากรในจังหวัด 1,640,389 คน

จากปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้นไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเองแล้ว ยังส่งผลไปยังองค์กรอีกด้วย ซึ่งแสดงผลออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการป่วย สาย ลา ขาด ที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้แล้วยังสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของทั้งพนักงานและองค์กรอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่าผลความเครียดที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย ดังนั้นจึงมีอาจปฏิเสธได้ว่าความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะสามารถสะท้อนออกสู่บุคคลภายนอกได้จากผลประกอบการขององค์กรนั่นเอง กล่าวคือหากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship) ก็จะส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเป็นตามเป้าหมาย แต่หากพนักงานภายในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความรู้สึกผูกพัน ไม่มีความเจ้าของร่วมกับองค์กรแล้วผลประกอบการอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือหากเป็นไปตามเป้าก็ปราศจากความยั่งยืน ดังนั้นหลายองค์กรจึงเกิดการตั้งคำถามว่า “ทำอย่างไรจึงจะกำจัดความเครียดในที่ทำงานได้” และ “ทำอย่างไรจึงจะสร้างองค์กรแห่งความสุขได้”

ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าในปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน

เมื่อมามองคำว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” (Happiness at workplace) พนักงานหลายท่านต่างให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ของแต่ละคนมีวิถีในการเสพแตกต่างกัน พนักงานบางท่านมองว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ 1) งานที่ทำมีความสุข 2) เพื่อนร่วมงานดี 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี

ในขณะที่พนักงานบางท่านมองว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือ ความรู้สึกที่อยากมาทำงาน โดยองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องให้อิสระในความคิด มีความสนุก รู้สึกท้าทาย ไม่จำกัดอยู่แต่ในกรอบ เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้างานให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน และเมื่อทำงานสำเร็จควรจะต้องมีการชื่นชมและให้การยอมรับจากผู้บริหาร นอกจากนี้บางท่านยังเห็นว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือการทำงานที่เหมือนว่าไม่ได้ทำงาน เหมือนกับทำกิจกรรมสนุก เพลิดเพลิน รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ เป็นต้น

ดังนั้นจากการให้ความหมายของ “การทำงานอย่างมีความสุข” พบว่าการทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้ เมื่อนำมาพิจารณาสามารถแยกออกเป็นปัจจัยหลักๆ ได้ 4 ปัจจัยคือ 1) ตัวพนักงาน (Employee) 2) งาน (Job) 3) ผู้นำ (Leadership) และ 4) บรรยากาศในที่ทำงาน (Organization)

จากปัจจัยทั้ง 4 ข้อเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยหลักๆ ที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ในปัจจุบันองค์กรได้มีหลายองค์กรได้พยายามสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้กับพนักงาน ตัวอย่างเช่น บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) (KTC) ภายใต้การนำของคุณนิวัตต์ จิตตาลาน CEO ที่ได้ริเริ่มที่จะสร้างการทำงานที่มีความสุขให้กับพนักงานในองค์กร โดยการแปลงโฉมสภาพบรรยากาศการทำงานในแบบเดิมๆ ให้หมดสิ้นไปด้วยการให้พนักงานเลิกแต่งตัวสไตร์นักธนาคารให้หันมาแต่งตัวตามสไตล์ตัวเอง นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ถูกตกแต่งอย่างทันสมัยและมีดีไซน์ พนักงานไม่มีโต๊ะประจำตัวและไม่อาณาเขตที่ชัดเจนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีไดนามิกซึ่งความเป็นไดนามิกนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความไดนามิกด้วย นอกจากนี้คุณนิวัตต์ยังเชื่อว่าพื้นที่ที่เหมาะสมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพราะหากพื้นที่ทำงานดูแออัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็คือพนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากที่จะทำงาน และท้ายที่สุดก็จะนำสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร จากหลักการปฏิรูปตัวเองของ KTC สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรแห่งนี้ได้นำแนวคิดด้านการตลาดมาใช้ร่วมกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และสามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้ โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า “Employer Branding” (บิสิเนสไทย, 2 – 8 เมษายน 2550)

ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงของ KTC คือ องค์กรสามารถแข่งขันและเป็นผู้นำในธุรกิจบัตรเครดิตได้ มีวัฒนธรรมองค์กรใหม่คือ ความเป็นมืออาชีพ, ความไม่หยุดนิ่ง, ความทันสมัย, ความเรียบง่าย และความสนุก มีภาพลักษณ์องค์กรที่มีความทันสมัย

กระฉับกระเฉง นอกจากนี้จากการปรับเปลี่ยนพื้นที่การทำงานให้มีความไดนามิก คือพนักงานสามารถเลือกที่นั่งทำงานเองได้อย่างอิสระ ส่งผลให้พนักงานมีเพื่อนใหม่จากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งยังได้เรียนรู้จากแผนกอื่นๆ อีกด้วย ที่สำคัญคือพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพนักงานที่เก่งและมีความสามารถไม่ยากออกจากองค์กรไป และในภาพรวมพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานและสามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า KTC เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ผู้นำได้มีการลงทุนเพื่อปรับเปลี่ยน ปฏิรูปรูปแบบการทำงาน โดยมีการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความแปลกใหม่เพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายหรือจำเจอยู่ในสภาวะหรือสภาพแวดล้อมแบบเดิมๆ เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าต้นทุนที่ KTC ได้ลงทุนไปกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของสถานที่ทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับหากมองทางด้านการตลาดถือว่า KTC ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งกับการลงทุนในครั้งนี้ ซึ่งถือได้ว่า KTC เป็นตัวอย่างที่ดีที่หลายองค์กรควรจะนำไปปฏิบัติหากองค์กรมีทุนทรัพย์เพียงพอกับการลงทุนในการปฏิวัติดังกล่าว

ในทางกลับกันหากบางองค์กรไม่มีทุนทรัพย์ที่เพียงพอในการสร้างการปรับเปลี่ยนให้เกิดขึ้นความสุขในการทำงาน พนักงานทุกคนถือว่ามีความสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ซึ่งทั้งนี้และทั้งนั้นจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น โดยสามารถชักจูงพนักงานทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่าในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นผู้นำ (Leader) ถือว่ามีความสำคัญ ที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นการให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความรู้สึกแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลาทำให้การทำงานในแต่ละวันจะกลายเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ

จากในหนังสือเรื่อง Fish ได้มีการยกตัวอย่างของหลายองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้ทำข้อคิดจากหนังสือเล่มดังกล่าวมาใช้ อาทิเช่น รอดเชสเตอร์ ฟอร์ด โตโยต้า เป็นบริษัท ที่จัดจำหน่ายรถยนต์ยี่ห้อ ฟอร์ดและโตโยต้า ปัญหาที่เกิดขึ้นคือพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ละแผนกต่างๆ มุ่งสู่ความสำเร็จของแผนกตนมากกว่าที่จะเน้นความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม ทำให้เกิดการชิงดีชิงเด่นในแต่ละแผนก การให้บริการกับกลุ่มลูกค้าที่มาใช้บริการไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือฝ่ายขายจะทำหน้าที่เพียงขายอย่างเดียว โดยไม่คำนึงฝ่ายให้บริการ ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริการก็จ้องโจมตีฝ่ายขายที่จำหน่ายรถให้กับลูกค้าโดยไม่คำนึงว่าจะให้มีเพียงพอหรือไม่ แต่เมื่อได้มีการนำเอาหลักการและข้อคิดจากหนังสือ

เรื่อง Fish เข้ามาใช้ ภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา โดยเริ่มจากการสร้างความสุข สนุก สร้างสิ่งแปลกใหม่ให้กับองค์กร สร้างรอยยิ้มให้กับพนักงาน ความเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้น พนักงานรู้สึกสนุกกับงาน ซึ่งความสนุกในการทำงานได้สะท้อนไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขเมื่อมาใช้บริการหรือติดต่อกับบริษัท

ไม่เพียงแต่ผู้นำที่เป็นตัวจักรสำคัญของการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขแล้ว พนักงานทุกคนก็เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้น กล่าวคือการทำงานอย่างมีความสุขนั้นนอกจากการนำของผู้นำแล้วยังจะต้องมีส่วนผสมของทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่มีต่องาน กระบวนการทำงาน และรวมถึงบรรยากาศในการทำงานด้วย หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานแล้ว ปัจจัยอื่นที่เข้ามาสนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขก็จะเป็นตัวส่งเสริมให้ระดับการทำงานอย่างมีความสุขสูงเพิ่มขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานเองมีทัศนคติในเชิงลบกับงาน ปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ก็ถูกตีค่าในทางลบเช่นเดียวกัน ซึ่งปัญหาที่จะตามจากการมีทัศนคติในเชิงลบคือ อัตราการลาออก อัตราการลาที่เพิ่มขึ้น และรวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ลดลง การสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญรองลงมาจากผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ - Emotional Quotient) ที่ดีของพนักงานอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดี ดังจะเห็นได้จากในหลายองค์ในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ของพนักงานมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในช่วงการคัดสรร (Recruit) ที่ได้มีการนำเอาแบบทดสอบวุฒิภาวะทางอารมณ์เข้ามาช่วยไม่ว่าจะเป็นแบบ Myer-Briggs Indicator (MBTI) ที่นำใช้วัดลักษณะของพนักงานนั้นๆ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ไม่ใช่เพียงความสามารถ ทักษะนั้น ด้วยเล็งเห็นว่าพนักงานที่เก่งและมีความสามารถอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือไม่สามารสร้างภาวะการทำงานอย่างมีความสุขได้

นอกจากนี้ในปัจจุบันนักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากได้หันมาให้ความสำคัญในการวัดความสุข ซึ่งเรียกว่า “เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข” ซึ่งเป็นการผสมผสานแนวคิดทางสังคมศาสตร์กับเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน การศึกษา สวัสดิการ เป็นต้น นอกจากนี้มูลนิธิเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (New Economics Foundation : NEF) ได้พัฒนาดัชนีความสุขโลก (Happy Planet Index : HPI) ขึ้นเพื่อวัดระดับความสุขประชากรในโลก โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 คือ ความพึงพอใจในการมีชีวิต ความคาดหวังในชีวิต และการรักษาระบบนิเวศให้คงแบบดั้งเดิมไว้ ซึ่งได้มีการเขียนสมการดัชนีความสุขโลกได้ดังนี้

ดัชนีความสุขโลก = ความพึงพอใจในการมีชีวิต+ความคาดหวังในชีวิต+การรักษาระบบนิเวศให้คงแบบดั้งเดิม

อาจกล่าวได้ว่าดัชนีความสุขโลกเปรียบเสมือนแผนหรือแนวทางแห่งความสุขที่หากประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแล้วจะเกิดความสุขที่ยั่งยืน

เช่นเดียวกันในการศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์ที่จะต้องการสร้างเครื่องมือในการวัดระดับการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อวัดว่าในปัจจุบันประชากรในวัยทำงานของประเทศไทยมีความสุขจากการทำงานมากน้อยเพียงใดและระดับของความสุขในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

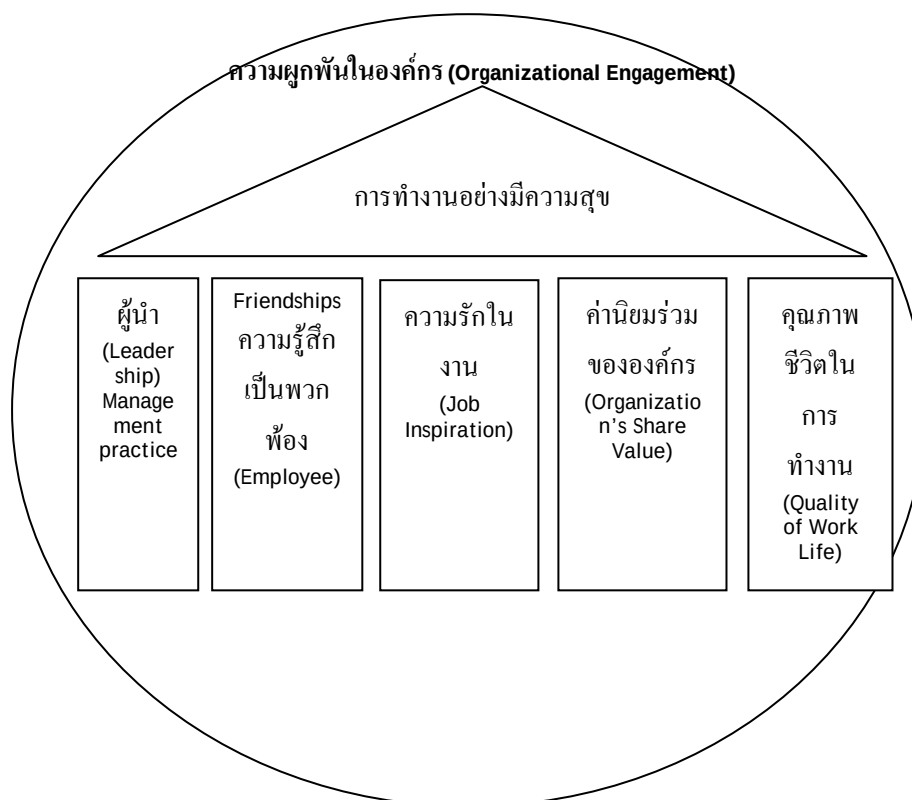
1. ศึกษาองค์ประกอบหลักของการทำงานอย่างมีความสุข
2. พัฒนาเครื่องมือหรือแผนการปฏิบัติเพื่อสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

1.3 คำถามของการศึกษา

1. ในปัจจุบันผู้นำมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีผู้นำเป็นตัวแปรหลัก
2. ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด และอะไรเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข
3. ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับใด และงานลักษณะใดที่องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุข
4. ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับใด และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรแบบใดที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข
5. ระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอะไรเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข
6. ภาพรวมของระดับความสุขของการทำงานอย่างมีความสุขในปัจจุบัน

1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ในส่วนขอบเขตการศึกษาในเรื่องการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ตั้งอยู่บนสมการภาพที่ดังนี้



จากสมการภาพที่ดังกล่าวเป็นขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้กล่าวคือ ต้องการศึกษาดังปัจจัยทั้ง 5 ตัวในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขคือ ผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace)

กล่าวคือในส่วนของผู้ผู้นำ (Leadership) ต้องการศึกษาลักษณะและบทบาทที่สำคัญของผู้ผู้นำในการสร้างให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ในขณะที่ส่วนของความสัมพันธ์ในการทำงาน (Friendships) ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร กล่าวคือโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย ในขณะที่ความรักในงาน (Job Inspiration) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าหากพนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบเขาเหล่านั้นจะทำงานได้ดีและมีความสุข จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Ken Thomas "Flow and Intrinsic Motivation" ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกันคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจ

ให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัด เป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบ ความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้ ค่านิยมขององค์กร (Organization's Value) กล่าวกันว่าการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรองค์กรหนึ่งนั้น มีปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องมีเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานให้ความสำคัญ ตระหนักถึง และยึดเอาเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานแล้ว ประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรก็จะยิ่งเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้หลักการค่าเชื่อ ค่านิยมทัศนคติซึ่ง 3 สิ่งนี้จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด ปัจจัยสุดท้ายในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) กล่าวกันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การทำงานอย่างมีความสุข ในปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานไม่อาจจะเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้คนเรามีความสุขได้ จากรายงานในเรื่องของ มวลรวมความสุขประชาชาติ ระบุว่าคนที่คนเรามีรายได้มากได้มีผลสะท้อนกับความสุขที่เขาเหล่านั้น ดังจะเห็นได้จากประเทศสหรัฐอเมริกาที่รายได้ประชากรต่อหัวอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง แต่เมื่อมาวัดในเรื่องของมวลรวมความสุขกลับอยู่ในระดับที่ 120 เมื่อเทียบกับบางประเทศเช่นภูฏาน ที่ระดับรายได้ต่อหัวต่ำกว่ามาก ดังนั้นการที่คนเราสามารถที่จะรักษาสสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสุขในแง่ของภาพรวมของชีวิต นอกจากนี้ในเรื่องของชีวิตการทำงานการที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงต่อชีวิตการทำงานในภายภาคหน้าก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ตามทฤษฎี Two Factors Theory ของ Herzberg ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกันซึ่งจะนำสู่การสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน คือด้าน Hygiene Factor และด้าน Motivator Factor ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

ซึ่งจากที่กล่าวถึงปัจจัยทั้ง 5 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้นำ และองค์กร ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้น ซึ่งผลที่จะได้จากการทำงานอย่างมีความสุขนั้นคือพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร สร้างความรู้สึกจงรักภักดี ลดอัตราการลาออกที่เกิดขึ้น และที่สำคัญนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลผลิตที่ยั่งยืนให้กับองค์กรอีกด้วย

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ วทาลัยอาชีวะ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสำรวจ 500 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และทำงานอยู่ในองค์กรประเภทต่างๆ เช่น ภาคเอกชน ภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และอื่นๆ โดยจะวัดในเชิงเหตุผล (Validity) เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือในการวัดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยัง

วัดระดับความสุขในแต่ละหัวข้อเพื่อสำรวจระดับความสุขที่กลุ่มตัวอย่างประสบอยู่ในปัจจุบัน โดยประมวลระดับความสุขโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ความสุขของแต่ละระดับหัวข้อ ว่ามีความสอดคล้องกับระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบันหรือไม่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้เครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือในการวัดความสุขในการทำงาน และสามารถนำไปต่อยอดในการสร้างกลยุทธ์หรือนโยบายในการสร้างการทำงานที่มีความสุข

1.6 คำนิยาม

- **ความผูกพันในองค์กร (Organizational Engagement)** หมายถึง ภาวะที่พนักงานทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่ารู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร เป็นความรักที่พนักงานมีให้กับองค์กร
- **การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace)** หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
- **ผู้นำ (Leaderships)** หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน
- **ความรักในงาน (Job Inspiration)** หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

- **ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)** หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น
- **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)** หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของการทำงานอย่างมีความสุข ทฤษฎีในการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหนังสือชื่อ “Fish” ซึ่งแต่งโดย สตีเฟน ซีลันเดน, จอห์น คริสเตนเซน, แฮร์รี พอล และฟิลิป สแตรนด์ (Stephen C. Lundin, Ph. D., John Christensen, Harry Paul, and Phillip Strand) ที่กล่าวถึงตลาดปลาไพค์เพลซ ที่ซีแอตเติล สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่ลือชื่อกระฉ่อนโลกถึงภาพการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่ตัวผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้นหากเขายังสามารถส่งผ่านความสุขไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้นได้ตั้งอยู่บน “ปรัชญาปลายิ้ม” (Fish Philosophy)

ดังนั้นในกรอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงได้มีการนำหลัก “ปรัชญาปลายิ้ม” (Fish Philosophy) เป็นแกนหลักในการศึกษาองค์ประกอบการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in Workplace) ซึ่งประกอบด้วย

1. เล่น – งานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรมแต่เป็นสภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังใหม่ในการกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
2. สร้างสรรค์วันดี – เวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี” (หรือช่วงเวลาดี ๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็กๆ น้อยๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม
3. ใส่ใจให้บริการ - ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การ“อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ล่องลอยหายไปไหนคือวิธีการฝึกการเอาใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อหน่าย
4. เลือกสร้างทัศนคติ – ถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะพบมันทุกหนทุกแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปของชีวิตจริง คุณก็สามารถมองว่าสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

(Fish Tales, 2003; 5)

เพื่อพิจารณาตามหลัก “ปรัชญาปลายิ้ม” ซึ่งถือว่าเป็นกรอบการศึกษาหลักของงานศึกษาวิจัยเรื่องนี้ พบว่าการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น ทฤษฎีที่จะได้นำมาศึกษาประกอบรวมแบ่งออกเป็น

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Happiness)

2.2 ค่านิยมร่วมในการทำงานอย่างมีความสุข (Shared Value in happiness at work)

2.2.1 ความหมายของค่านิยม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ผู้นำที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข

2.5.1 ผู้นำในฐานะบริกร (Leadership as Servant)

2.5.2 ผู้นำในแนวคิดของ Jack Welch

2.6 ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Social Relationship at workplace)

2.7 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Happiness)

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” (Happiness) นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525, หน้า 825)

พระธรรมโกศาจารย์ (พระธรรมโกศาจารย์, ชีวิตที่เป็นสุข ความสุขยิ่งกว่าความสงบใจ : อ้างใน 1<http://www.ramament.com/journal/463/v4636.htm>) ไม่ได้กล่าวถึงความสุขว่า คือสภาพจิตที่ปกติดีนั้นที่เรียกว่า ความสุข เนื่องจากความสุขเกิดจากจิตที่ปกติ ไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ จิตเป็นอิสระ รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป และควรแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

ท่านพระพุทฺธทาสภิกขุ (พุทฺธทาสภิกขุ, ความสุขสามระดับ : อ้างใน 2<http://www.ramament.com/journal/463/v4636.htm>) ได้กล่าวถึงความสุข 3 ระดับคือ

1. สุข เพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว
 2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจของกิเลส ซึ่งกิเลสต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวเราเป็นบ่อเกิดแห่งความทุกข์ทั้งสิ้น
 3. สุข เพราะไม่ยึดมั่นถือมั่น ละทิ้งตัวกูของกู อยากที่จะเหนือกว่าผู้อื่น
- นายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรารังกูร (อภิสิทธิ์ ชำรงวรารังกูร, เกริ่นนำ. วารสารคำคุณ : อ้างใน 3<http://www.ramament.com/journal/463/v4636.htm>) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 เรื่องด้วยกัน คือ

1. ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี
3. ความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น

4. ความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากความภาคภูมิใจและมีผู้สนใจ
6. ความมีอิสระภาพในการคิด การพูดซึ่งอิสระดังกล่าจะต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น
7. ความสุขที่รู้เท่าทันที่จะรู้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

Mahatma Gandhi (available at <http://www.thehappyguy.com/definition-of-happiness.html>) ได้ให้ความหมายของความสุข (Happiness) ว่า ความสุขนั้นเกิดขึ้นเมื่อจากความกลมกลืนกันของสิ่งที่คิด การพูด และสิ่งที่ปฏิบัติ “Happiness is when what you think, what you say, and what you do are in harmony.”

Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีก (available at <http://www.thehappyguy.com/definition-of-happiness.html>) ได้กล่าวถึงความสุขว่าคือการมีความหมายและวัตถุประสงค์ของการดำรงชีวิต ซึ่งคือภาพรวมของจุดมุ่งหวังและการสิ้นสุดของการเป็นมนุษย์ “Happiness is the meaning and the purpose of life, the whole aim and end of human existence”

จากบทความ What is Happiness? เขียนโดย Dr.H.C Bharill (What is Happiness?, Dr.H.C Bharill : available at <http://www.jainworld.com/education/tatvagyan1/lesson05.htm>) ได้กล่าวถึงความสุขว่าความสุขที่จริงนั้นไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจในสิ่งที่ปรารถนา แต่หมายถึงความผ่อนคลาย ปราศจากความรู้สึกที่เป็นกังวลใจและความรู้สึกยินดีเมื่อไม่มีสิ่งที่มากระทบจิตใจ นอกจากนี้แล้วความสุขเกิดจากประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสุขหรือไม่จากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลเคยผ่านมา ทั้งนี้ความสุขจึงเป็นการเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปในชีวิตหรือสิ่งที่คนเราปรารถนา

ในหนังสือ Happiness and Economics เขียนโดย Frey และ Stutzer ได้พูดถึงความสุขว่าเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อม ๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มา เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทรมาน ความพอใจในชีวิตครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น ซึ่งคนเรามีขีดจำกัดในการประเมินความสุขของความเป็นอยู่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทัศนคติของคนนั้นๆ ที่มีต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เกิดกับตนเอง

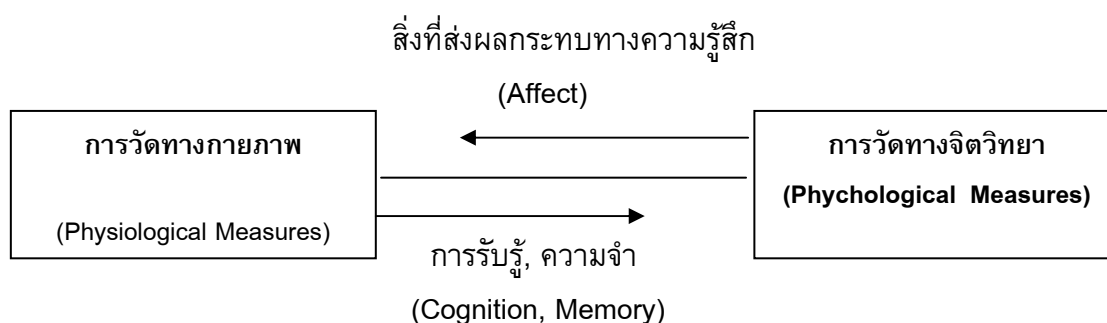
นอกจากนี้ Frey และ Stutzer ได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ซึ่งนำเสนอในภาพที่ 2.1

ความสุขในเชิงภาวะวิสัย

(Objective Happiness)

ความสุขในเชิงอัตวิสัย

(Subjective Happiness)



ภาพที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)

แหล่งที่มา : 2002, Bruno S. Frey and Alois Stutzer. **Happiness and Economics, How to economy and institutions affect well-being**. Princeton University Press, Princeton and Oxford. P. 4

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concept of Happiness) ได้แบ่งลักษณะของความสุขเป็น 2 แบบด้วยกันคือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) นั้นจะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้นโดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) วัดความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่าน

การรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

จากนิยามเกี่ยวกับความสุขที่นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความสามารถสรุปได้ว่าความหมายของความสุขแยกได้เป็นความสุขทางกายและทางใจ กล่าวคือ ความสุขทางกายคือการตอบสนองความต้องการของร่างกายเช่นการปราศจากโรค ความสะดวกสบายทางกาย ส่วนความสุขทางใจนั้น มีได้ในหลายระดับขึ้น ตั้งแต่การตอบสนองความต้องการทางใจ ได้แก่ความสำราญ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง จนถึงระดับของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต ความกลมกลืนของสิ่งที่คิด พูด ทำ จนถึงระดับสูงของจิตใจคือการไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว ความสงบของจิตใจ และสภาพจิตที่เป็นปกติ เป็นอิสระ ไม่ยึดมั่นถือมั่น

ทั้งนี้นอกจากการพิจารณาความสุขในแง่ความสุขทางกายหรือทางใจแล้ว ยังมองความสุขได้เป็นสองประเภทจากวิธีคิดว่าเป็นความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective) กล่าวคือความสุขที่ตัวเรารู้สึก ตามมาตรฐาน ความคิดความเชื่อ ของตัวเราเอง และส่วนความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objectivism) เป็นความสุขที่เป็นมาตรฐานทั่วไป จากการตัดสินของบุคคลอื่น จากสังคมภายนอก อาจกล่าวได้ว่าความสุขเป็นผลมาจากประสบการณ์และการรับรู้ในอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้นความสุขทั้งในเชิงอัตวิสัย (Subjective) และภาวะวิสัย (Objective) นี้จะมีการเปลี่ยนไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ค่านิยม (Value)

2.2.1 ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม (Values) คือความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, จิตวิทยาสังคม, หน้า 168)

สุนทรี โคมิน (2522 : 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของค่านิยมว่ามีลักษณะ คือมีความยั่งยืนถาวร ไม่เปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย มักจะเหมือนหรือไม่แตกต่างจากกลุ่มที่เป็นสมาชิกซึ่งตรงนี้เองทำให้ค่านิยมสามารถสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มๆ นั้น และค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีเป้าหมายและทิศทางของการกระทำอยู่ในตัวเอง

Cynthia D Scott, Dennis Jaffe และ Glenn Tobe ได้ให้คำจำกัดความความหมายของค่านิยมไว้ว่า คือ กฎเกณฑ์มาตรฐาน หรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการให้เป็น

ค่านิยมเปรียบเสมือนแหล่งกำเนิดของแรงที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่หยั่งรากฝังลึก และเกี่ยวข้องกับอารมณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก (ณัฐพงศ์ เกศมาริช, ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจ : หน้า 32)

จากที่กล่าวความหมายของคำว่าค่านิยมทั้งหมดพอสรุปได้ว่าค่านิยมหมายถึง ความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้นๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวของเขาว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไป “ค่านิยม” (Value) นั้นประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Cognitive) ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการกระทำว่า “อะไรควรทำ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจึงจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

นอร์ดและคณะ (อ้างใน Nord et al., 1988) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) นั้นจะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

เมกริโนและคณะ (Meglino et al, อ้างใน Shermerhorn, 1997) ได้กล่าวว่าบุคคลในที่ทำงานควรมีค่านิยม 4 อย่างคือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) การทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จ และทำงานหนักเพื่อพิชิตความยากลำบากในชีวิต
2. การให้ความช่วยเหลือและสนใจผู้อื่น (Helping and Concern for Others) การให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้อื่น

3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) การบอกความจริงและการกระทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง
4. ความเที่ยงธรรม (Fairness) ยุติธรรมและไม่เอาเปรียบกัน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL)

ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้นทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร และสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมายไม่ว่าจะเป็นนักวิชาต่างประเทศและในประเทศ

ดิน ปรัชญาพฤธี (2530: 266) ได้ให้ความหมายว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Guest R. (1979: 76-77) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และกระบวนการซึ่งองค์การพยายามที่จะดึงศักยภาพที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน

Skrovan (1983: 1-5) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์การที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

Cumming และ Worley (2005: 10-11) ได้ให้นิยามว่าคือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข

ปัญหาหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อองค์กร 3 ด้านคือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน 3) ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาพอสรุปแนวคิดของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 คือ

1. สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
3. การให้ความสำคัญกับพนักงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการนำเสนอความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1974: 12 – 16) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 8 ประการดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือการได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึkmั่นคงในงานที่ทำอยู่
5. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานในแต่ละคน

Huse and Coming (1980 อ้างใน บุษยาณี จันทรเจริญสุข, 2537: 11) ได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสด้านพัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสด้านที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรได้มีการศึกษาและมีการประยุกต์นำเสนอในเชิงงานวิจัยและรูปแบบจำลองไว้มากมาย รวมถึงมีผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรให้ความสนใจมากมายเนื่องจาก ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานของสมาชิก กล่าวคือหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรแล้วแนวโน้มการอยู่กับองค์กรก็จะสูงขึ้นและสมาชิกเหล่านั้นก็จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้สึกจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานอีกด้วย

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความพอใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์กร (อ้างถึงใน ยอดธง อาทมาท, 2547: 44)

นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นการรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกโดยการที่พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายและค่านิยมอันเดียวกับองค์กร
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (Involvement) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อในฐานะของสมาชิกขององค์กร

(Buchanan II, 1974: 533-546)

อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก เป็นความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน โดยเขาเหล่านั้นต่างยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมถึงความจงรักภักดีให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Sheldon, 1971: 143; Kanter, 1968 : 499)

The Gallup Organization ได้ออกมาแสดงมุมมองว่า หากองค์กรมีสมาชิกหรือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะช่วยเพิ่มระดับของผลผลิต เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดี และช่วยเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กรอีกได้ (Coffman and Gonzalez-Molina, 2002: 4-5) ซึ่งความผูกพันดังกล่าวจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบของพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการพูด (Say) คือการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่น
2. พฤติกรรมอยู่กับองค์กร (Stay) คือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าที่อื่นๆ จะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
3. พฤติกรรมการทุ่มเท (Strive) คือความภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(Wayne K. Strelloff, 2005: 24 ; Hewitt Associates, 2005: 12)

จากความหมายที่มีผู้ในนิยามมากมาย สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เป็นความผูกพันเหมือนประหนึ่งครอบครัวหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนทำงานให้องค์กรที่ตนอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและนอกจากนี้เขาเหล่านั้นจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาสู่บุคคลรอบข้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาของ Allen และ Meyer (1993: 26) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 8 ประการคือ

1. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตัวเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากการพึงพาได้ขององค์กร การได้การปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และรวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายในงาน นอกจากนี้การมีประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถ ซึ่งสังเกตได้จากความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน (Feedback) และการได้มีส่วนร่วมในงานเป็นต้น
2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กร (Skills)
3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)
4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-investment)
5. เงินบำนาญ (Pension)
6. สังคมสัมพันธ์ (Community)
7. โอกาสที่ได้ทำงานใหม่ที่มีความท้าทาย (Alternatives)
8. บรรทัดฐานเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Norm)

นอกจากนี้ Miner (1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องและคงที่ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ
2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

Steers และ Porter (1983: 433-434) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งตัวบุคคลหรือพนักงานและปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) โดยจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Ownership) ความเป็นทางการ
2. ด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal Characteristic) อาทิเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพทางสังคม ความต้องการในการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ฯลฯ
3. ด้านลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) ความหมายของงานที่ทำ งานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อผลขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

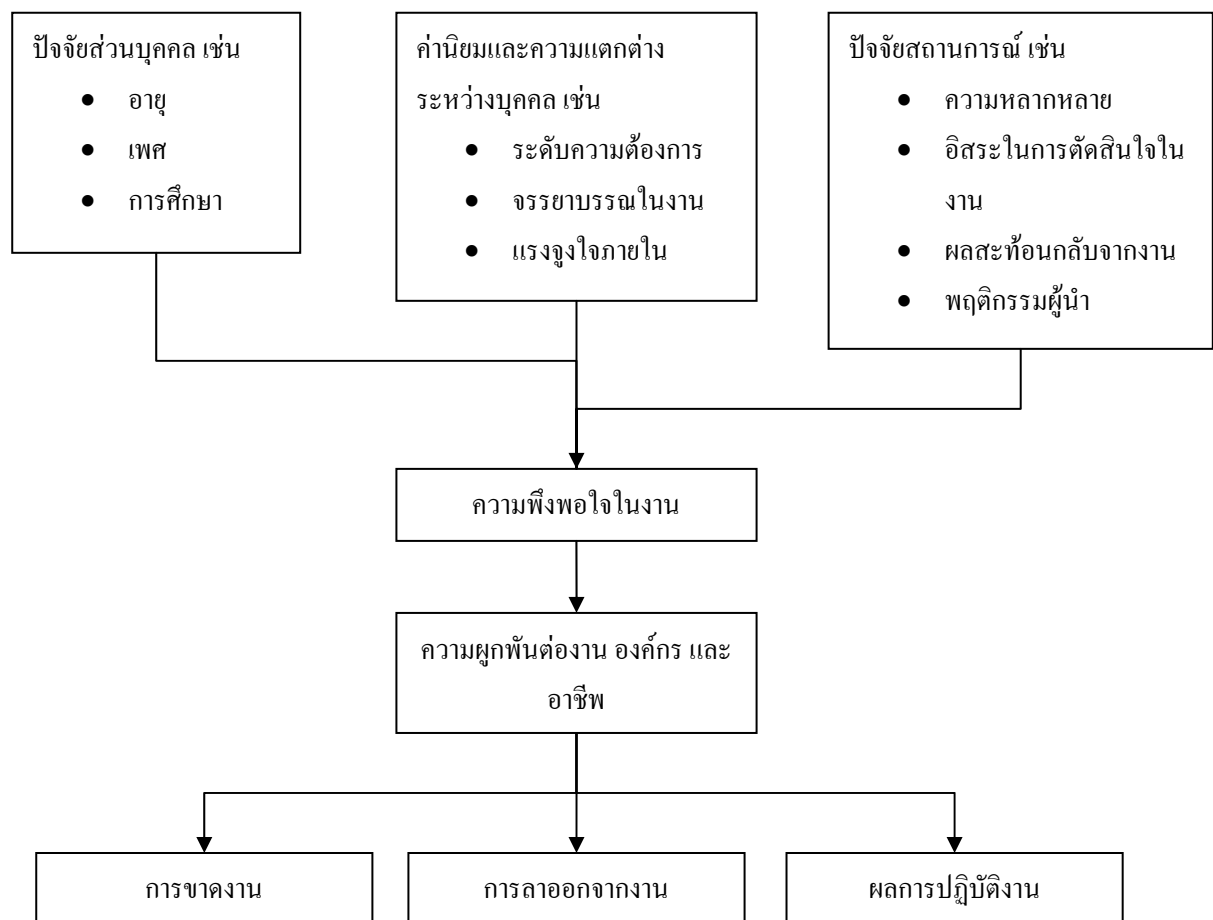
นอกจากนี้ Baron (1986: 162-163) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยคือ

1. ลักษณะของงาน การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก การได้รับอิสระในการทำงาน ขึ้นนั้นๆ ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน เหล่านี้จะทำให้แนวโน้มการเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่ในระดับสูง
2. เปิดโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสและหรือมีทางเลือกในการทำงานใหม่ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

3. ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน มีตำแหน่งหน้าที่สูง และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจในสวัสดิการของพนักงาน

Bearse (1984: 18) ได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน องค์กร และอาชีพ โดยภาพรวม ซึ่งสรุปจากตัวแบบกระบวนการความผูกพันต่องานที่มีต่อการลาออกจากงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

แหล่งที่มา : 1984, Bearse, Linda N. **A development of measure of job, organizational, professional commitment, and evaluation of their relationships with performance.**

Dissertation Information Service, 8428078. University Microfilms International. P. 18

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมและความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยสภาพสถานการณ์ เหล่านี้เป็นตัวที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งต่อมาเมื่อมีในระดับสูง

มากขึ้นก็จะปรับเปลี่ยนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) ซึ่งการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะทำให้ปัญหาเรื่องการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง และยังเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้

ดังนั้นในภาพสรุปของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ตามที่นักคิดและนักวิชาการข้างต้นพบว่าปัจจัยหลักๆ จะต้องประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และรวมถึงบทบาทความรับผิดชอบในงาน

2.3 ผู้นำที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมิอาจปฏิเสธได้ว่า “ผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงลักษณะของผู้นำในอันที่จะสร้างภาวะการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมด ผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นที่จะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Steward or Servant) และภาวะผู้นำตามแบบของ Jack Welch ที่ได้กล่าวในหนังสือ Winning

2.4.1 ภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Servant)

Servant Leadership เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาก ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง (สมบัติ กุสุมาวลี : 5)

Robert Greenleaf (1970) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบบริกรนั้นเกิดมาเพื่อให้บริการ การให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในที่ให้ความสนใจผู้คนและต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น ดังนั้นเขาจึงคนที่ถูกเลือกให้เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Robert K. Greenleaf อ้างใน George Manning and Kent Curts ; 133)

นอกจากนี้ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชาของเขา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานของเขาเพื่อให้อาจแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้วเขายังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ (Career Path) ของพนักงานของเขาอีกด้วย ที่สำคัญเขายังรับฟังและสร้างชุมชน (Community) ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Partner) มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

ผู้นำแบบบริกรนี้จะมีพันธสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทางคือ

1. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำของเขา ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร
 2. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อให้เขาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำของเขา เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกับทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย
 3. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่างๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขาได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้สร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วย
- นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ

จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

สมบัติ กุสุมาวลี ได้กล่าวถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร ไว้ 7 ประการคือ (สมบัติ กุสุมาวลี : 11)

1. แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)
2. สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)
4. ความเป็นอิสระสูง (High levels of interdependence)
5. จัดการตนเอง (Self-Management)
6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ (Questioning present assumptions and mental model)
7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

จากหนังสือ Leadership Is an Art ของ Max DePree ได้อธิบายลักษณะของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ได้ว่า หน้าที่แรกของผู้นำคือการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำ และหน้าที่สุดท้ายคือการกล่าวขอบคุณ โดยหน้าที่ระหว่างหน้าที่ที่ 1 และ 2 คือการเป็นบุคคลที่คอยให้บริการ “The first responsibility of a leader is to define what can be. The last is to say thank you. In between the two, the leader must become a servant.” (Max DePree, Leadership Is an Art อ้างใน George Manning and Kent Curts ; 135)

อาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) นั้นเป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรภายใต้เป้าหมายร่วมกันของพนักงานภายในองค์กร โดยจะรับฟังและทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานต่างๆ และรวมถึงผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งยังดำเนินการอย่างพินิจพิเคราะห์ในอันที่จะสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนทุกคน เพื่อจัดความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างทางเลือกที่ 3 ที่เกิดขึ้นการความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาในกับพนักงานในองค์กรตน

ดังนั้นจากความหมายของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ที่นักวิชาหลายท่านได้ให้เอาไว้สามารถนำมาเรียบเรียงได้ดังนี้

Robert Greenleaf (1970)	สมบัติ กุสุมาวลี	Max DePree
1. ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน 2. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร 3. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา 4. สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน 5. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง 6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 7. มองพนักงานเป็นหุ้นส่วนขององค์กร 8. ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ 9. เน้นการกระจายอำนาจ	1. แบ่งปันข้อมูล 2. สร้างวิสัยทัศน์ 3. เรียนรู้จากความผิดพลาด 4. ความเป็นอิสระสูง 5. จัดการตนเอง 6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ 7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน	1. กำหนดสิ่งที่ต้องทำ หรือสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคนในองค์กร 2. กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจให้กับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ 3. ให้การสนับสนุนพนักงานในการทำภารกิจตามวิสัยทัศน์นั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ

จากตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) สามารถสรุปได้ว่าหน้าที่หลักของผู้นำแบบบริกรนี้ประกอบด้วย 3 ช่วงด้วยกันคือ

ช่วงที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้กับพนักงานในองค์กร

ช่วงที่ 2 ระหว่างการปฏิบัติการ

ช่วงที่ 3 เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ

ซึ่งในแต่ละช่วงผู้นำแบบบริกรจะมีพฤติกรรมที่จะคอยสนับสนุนทีมงานหรือภารกิจนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมในแต่ละช่วงจะประกอบไปด้วย

ช่วงที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้กับพนักงานในองค์กร พฤติกรรมของผู้นำจะประกอบด้วย

1. แบ่งปันข้อมูล
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ
5. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน

ช่วงที่ 2 ระหว่างการปฏิบัติการ ช่วงดังกล่าวจะเป็นช่วงที่ผู้นำจะคอยให้การสนับสนุนให้พนักงานของเขาทำงานได้ตามเป้าหมายที่ได้มีการวางเอาไว้ในช่วงแรก ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน
2. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร
3. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา
4. สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน
5. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง
6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
7. มองพนักงานเป็นหุ้นส่วนขององค์กร
8. ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ
9. เน้นการกระจายอำนาจ

ช่วงที่ 3 เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ หน้าที่หลักของผู้นำภายหลังจากการเสร็จสิ้นภารกิจคือ กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจให้กับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเหล่าพนักงานทั้งนี้ผู้นำควรที่จะมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเขาในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.3.2 ภาวะผู้นำแบบ Jack Welch

Jack Welch อดีต CEO (Chief of Executive Officer) ของบริษัท จีอี หรือที่รู้จักกันในนามบริษัท เจเนอรัล อิเล็กทริก เขาเป็นผู้นำให้บริษัท ประสบความสำเร็จไปทั่วโลกปีแล้วปีเล่าใน ด้วยความน่าเชื่อถือของเขา ผนวกกับรูปแบบของการเป็นที่สุดทำให้เขาได้รับการยอมรับว่ารูปแบบของเขานั้นเป็นมาตรฐานของผู้บริหารทั่วโลก โดยสิ่งที่เขาให้ความสำคัญคือ คน (People) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และกำไร (Profit)

จากหนังสือ Winning ซึ่ง Jack Welch ได้เขียนขึ้นภายหลังจากที่เขาได้เกษียณอายุในปี 2001 ซึ่งหนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับพนักงานในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร หรือในองค์กรทั้งในขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ โดยหนังสือดังกล่าวได้นำเสนอมุมมองในที่ลึกลงไปถึงสิ่งที่เราคิดและรวมถึงให้คำแนะนำในการเปลี่ยนวิธีการคิดเกี่ยวกับการทำงาน

Jack Welch ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้อำนาจ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ (Jack Welch, Winning; 63)

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมของเขาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่เขาเหล่านั้น
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้ว ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของเขา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของเขาเหล่านั้นด้วย โดยทำให้เขารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

จากแนวคิดทั้งสองสามารถนำมาเปรียบเทียบเพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำจะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้ดังนี้

ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership)	ผู้นำตามแบบ Jack Welch
1. แบ่งปันข้อมูล 2. สร้างวิสัยทัศน์ 3. เรียนรู้จากความผิดพลาด 4. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ 5. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงานให้มีความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน 6. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร 7. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา 8. สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน 9. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง 10. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 11. มองพนักงานเป็นหุ้นส่วนขององค์กร 12. ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ 13. เน้นการกระจายอำนาจ 14. กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจให้กับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ	1. พัฒนาทีมเพื่อสร้างความมั่นใจ 2. สร้างความเข้าใจและตระหนักร่วมกันถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 3. เข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี 4. สร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ 5. กล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้ 6. ผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ 7. สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสียงที่เกิดขึ้น 8. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) นั้น ควรที่มีลักษณะที่ผสมผสานกับระหว่างผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) และผู้นำตามแบบของ Jack Welch ดังนี้

1. เป็นผู้สร้างและพัฒนาทีมงาน
2. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่ตรงกัน
3. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง
4. จูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่น เชื่อใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดสำนึก โปร่งใส และสร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

5. สามารถดึงส่วนที่เด่นของพนักงานแต่ละคนออกมา เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
6. อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร
7. กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจต่างๆ
8. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นภายในองค์กรไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม

2.6 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship at workplace)

อลิสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม มนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์เราต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อมเขา เพื่อตอบสนองความต้องการขึ้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

นอกจากนี้ อลิสโตเติล ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ (Friendships) ไว้ว่าเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของอลิสโตเติลแล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเฟลิตเฟลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี (available at <http://www.infed.org.uk/biblio/friendship.htm>)

นอกจากนี้ในทฤษฎีในเรื่องของแรงจูงใจนั้น อับบราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของ มนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) โดยมาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นต่อไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

แอลเดอเฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

จากทฤษฎีแรงจูงใจนักจิตวิทยาทั้งสองไม่ว่าจะเป็น มาสโลว์หรือแอลเดอเฟอร์ นั้นจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความ

ผูกพันความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน

จากงานวิจัยเรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well-Being โดย Diener และ Seligman ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-being in workplace) กล่าวคือความเป็นอยู่ที่ดีนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จากการทดสอบได้บ่งชี้ว่าส่วนหนึ่งของความทุกข์หรือความเศร้าของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเกิดจากการถูกตัดออกจากสังคมที่เขาคนนั้นอยู่หรือเกิดจากการมีสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนในสังคมหรือกลุ่มที่คนนั้นดำรงอยู่ มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่คนเหล่านั้นอยู่เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองไว้

Baumeister และ Leary (1995) พบว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีต่อไป มนุษย์ต้องการที่จะผูกพันการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง

Kram และ Isabella (Kram & Isabella , 1985 อ้างใน Workplace Relationship Quality and Employee Information Experience, Patricia. : available at http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3669/is_200512/ai_n16078917/pg_2) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ลักษณะที่พิเศษซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญต่อทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรในการดำรงอยู่และการพัฒนาของความสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Workplace Relationship) ประกอบด้วย การตัดสินใจ การแบ่งปัน อารมณ์

จากมุมมองและนิยามที่นักคิดและวิจัยต่าง ๆ ได้ให้ไว้ในเรื่องของเพื่อนหรือมิตรภาพในที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อใดมนุษย์ถูกตัดขาดจากกลุ่มของตนแล้วก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยวซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความทุกข์ขึ้นมาในจิตใจ

ดังนั้นจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้วยมนุษย์เป็นสัตว์สังคมตามคำกล่าวของอริสโตเติล นั้นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ของมนุษย์ก็คือการมีความสัมพันธ์

ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้างเรานั้นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

2.7 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากบทความ Happiness at Work ของบริษัท iOpener ในประเทศอังกฤษ ได้กล่าวถึงการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) ว่าเป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) นั้นแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมถึงการวัดต่างๆ ที่มีผลต่อพนักงานเช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ สภาพแวดล้อม เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงานแต่มันเป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้าน ผลผลิต ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการค้นหาเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับการเดินทางมากกว่าจุดหมายปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพ

กล่าวได้ว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดี และแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาวในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่ง

- อยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าการคัดสรรบุคลากรและค่าปฐมนิเทศน์สำหรับพนักงานใหม่
- แสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย
- แสดงความคิดในเชิงบวก

- ทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นเนื่องจากพวกเขาคาดหวังผลงานที่ดี ได้รับการชมเชยในทางสร้างสรรค์จากหัวหน้า และได้รับการจ่ายสูง
- ได้รับการเคารพนักถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ
- อัตราการป่วยลดน้อยลง
- แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกจ้างมีความสุขเช่นเดียวกัน

บัญญัติ 12 ประการของ iOpener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข (The iOpener 12 commandments for happiness at work)

1. ทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม (Getting things done - achieve valued goals) (Buss 2000, Diener et al 1999, McGregor & Little 1998)
2. ทำงานที่มีความหลากหลาย (Having a variety of tasks) (Carr 2004)
3. มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ (Having some control over your job) (Ryan & Deci 1985, Ryff & Keyes 1995, Warr 99)
4. ต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น (Being thanked) (Buckingham & Coffman 1999)
5. ใช้สามารถที่คุณชำนาญงานนั้นให้ดี (Using your strengths to do your job well) (Csikzentmihalyi 2002, Seligman 2003)
6. รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ (Knowing what's expected of you) (Buckingham & Coffman 1999, Carr 2004)
7. เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่你做 (Understanding the importance of what you do) (Ryan & Deci 2000)
8. ได้รับการรับฟัง Being heard (Reis et al 2000)
9. มีเพื่อนในที่ทำงาน (Having friends at work) (Buckingham & Coffman 1999, Deci & Ryan 1991, McGregor & Little 1998, Reis et al 2000)
10. มีความคิดให้แง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี (Thinking optimistically) (Fredrickson et al 2003, Seligman 1998)
11. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง (Having the right boss – person/fit) (Warr 99)
12. มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Giving and receiving constructive feedback) (Buckingham and Coffman 1999)

ในบทความเรื่อง “Is Workplace Happiness A Business Decision?” เขียนโดย Lockergnome (Lockergnome, www.lockergnome.com, 2006) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวของเขาเอง ในบทความได้กล่าวว่าการมีความรู้สึกในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน สร้างระบบที่ได้รับการยกเว้น และทำให้คนสามารถคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้สึกเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุข ความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้นๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถกลับเข้าสู่การแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์

วิธีการในการสร้างความสุขในเกิดกับลูกค้านั้นต้องเริ่มจากตัวพนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งในบทความได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
2. ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) การแสดงความรู้สึกขอบคุณ หรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง
3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง
4. พัฒนาการพูดกับตัวเอง (Improve your self-talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ
5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบ พูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้
6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึกณขณะนั้น สิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้
7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่ที่เราสามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึก การตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและจะปลดปล่อยและทำความสามารถให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพนักงานได้เลือกความสุขแล้วนั้นหมายถึงได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร การที่ทั้งพนักงานและลูกค้ามีอารมณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อกับผลกำไรขององค์กร

บทความ How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better ซึ่งเขียนโดย Cathy Greenberg, Dan Baker, Collins Hemningway. (Cathy, Dan, Collins, www.phptr.com, 2006) ได้ให้คำจำกัดขององค์กรแห่งความสุข (Happy Company) ว่าคือองค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ในอันที่จะสร้างนัยยะสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค (an organization in which individuals at all levels of authority exhibit a diversity of strengths, constructively work together toward a common goal, find significant meaning and satisfaction in producing and providing high-quality products and services for profit, and through those products and services make a positive difference in the lives of others.) (Cathy, Dan, Collins, www.phptr.com, 2006)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Company) ไม่ใช่องค์กรที่เต็มไปด้วยสิ่งที่น่ารำคาญใจ แต่คือองค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความสุขที่พบได้ทั่วไปในองค์กร ความสุขนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติมากกว่าเรื่องของอารมณ์หรือความรู้สึกที่พบได้ทั่วไปในชีวิต ความสุขคือความสามารถในการการมองข้ามภาพแห่งอารมณ์ที่เกิดขึ้น ความสุขจึงเป็นการมองโลกในแง่ดี ความกล้าหาญ ความรัก และการกระทำให้เกิดความสำเร็จ ในระดับบุคคลความสุขนั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพและผูกพันชีวิตเพื่อให้ทำสิ่งที่ดีกว่า ซึ่งความหมายของความสุขในระดับบุคคลสามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับองค์กรและรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย

ผู้นำระดับสูงขององค์กรอาจรู้สึกกดดันอย่างมากจากการทำงานและไม่คิดว่าความสนุกหรือความสุขไม่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนุกไม่ใช่เป้าหมายในงาน แต่ในความจริงแล้วความสุขนั้นเกิดขึ้นโดยธรรมชาติเมื่อพนักงานได้ทำงานที่ตนเองรู้สึกมีความสุขและมีความหมาย โดยปกติแล้วมนุษย์เราใช้เวลาทำงานกว่าหนึ่งในสามถึงหนึ่งในสองของชีวิตการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเขาเกิดขึ้นในการทำงาน

คนทำงานจำนวนมากมีความรู้สึกเชิงลบในการไปทำงาน เขารู้องค์กรไม่อาจประสบความสำเร็จได้หรืองานที่เขาทำมีส่วนเพียงเล็กน้อยหรืออาจไม่มีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร

ซึ่งสาเหตุของความคิดเหล่านี้นั้นเกิดจากงานที่เขาทำนั้นไม่มีความสุขซึ่งทำให้เขาไม่อยากไปทำงาน เหตุผลหลักของการลาออกของพนักงานส่วนมากไม่ได้เกิดจากองค์กรหรืองานแต่เกิดจากหัวหน้างานเป็นสำคัญ

หากมองในทางตรงกับข้ามความรู้สึกที่ตื้นเขินมาอย่างกระฉับกระเฉง อยากที่จะไปทำงานและความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำตลอดทั้งวันโดยไม่รู้สึกเบื่อ องค์กรที่มีผู้นำและพนักงานที่รู้สึกดังกล่าวก็น่าจะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ งานดังกล่าวก็จะเป็นการทำอาชีพที่มีความสุข ดังเช่นสำนวนที่กล่าวว่า “จงหางานที่รักและคุณจะไม่จำเป็นต้องทำงาน” (Find a job you love, and you'll never have to work)

ดังนั้นหากเกิดความสุขในองค์กรแล้วผลที่จะตามมาคือองค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจ และความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสร้างแผนการเติบโตในระยะยาวขององค์กรในฐานะองค์กรแห่งความสุข (Organizational Happiness) ซึ่งประกอบด้วยความสุขอันลึกจากความเบิกบานอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากความผูกพันของคนในองค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร

บทความเรื่อง The Happiness Factor เขียนโดย Mark Vicker (Available at : <http://www.amanet.org/performanceprofits/editorial.cfm?Ed=102&BNKNAVID=68&display=1>) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการที่กล่าวโดย Martin Seligman ประธานของ American Psychological Association ว่า

1. ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นตากับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ
2. ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง งานที่ทำด้วยความริเริ่ม ความรัก
3. ความรู้สึกว่าการทำงาานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

(“Reflective”, 2005: Wallis, 2005)

นักวิจัยบางท่านได้มองเจาะลึกลงไปในเรื่องของความผูกพัน (Engagement) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับความสุขตามแบบของ Seligman model ซึ่งเหล่าผู้จัดการหรือผู้บริหารสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันได้โดยการเน้นในเรื่องปัจจัยหลัก 2 ประการคือ

1. คุณทำอะไร (What you do) เป็นความใกล้ชิดกันมาในการจับคู่ระหว่างทักษะความสามารถของพนักงานกับงานที่ทำ
2. คุณทำที่ไหน (Where you do it) หมายถึงภาพใหญ่ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ระบบการให้รางวัล และประเด็นอื่นๆ

องค์กรจะต้องสร้างความรู้สึกให้กับพนักงานว่าทุกคนมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ตามคำกล่าวของ Joanne H. Gavin และ Richard O. Mason (2004) ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อสถานที่ทำงานถูก

ออกแบบจัดการโดยให้ความรู้ที่มีความหมายกับพนักงาน
ความสุขและสุขภาพดีมากขึ้นเท่านั้น”

เมื่อนั้นพนักงานก็จะรู้สึกมี

จากบทความ Top 5 reasons to make your startup a great place to work โดย Alexandar Kjerulf (available at <http://positivesharing.com/happyhours9to5/>) ได้กล่าวถึง 5 เหตุผลในการเริ่มให้สถานที่ทำงานเป็นที่มีความสุข

1. ทุกทุกอย่างทำงานไปได้ด้วยดีในองค์กรแห่งความสุข (Everything works better in a happy company) จากการศึกษามากมายพบว่าพนักงานที่มีความสุขจะพัฒนาความสามารถ เพราะพนักงานเหล่านั้นจะ

- มีความสามารถในการผลิตสูง
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาวิธีการใหม่ๆ
- ให้บริการที่ดีกว่ากับลูกค้า
- มีแรงจูงใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่องาน
- มีทัศนคติในเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี
- สื่อสารได้ดี
- ทีมงานที่ดี
- ความเครียดน้อยลง
- ลาป่วยน้อยลง
- ขยายได้เพิ่มขึ้น

2. สามารถอยู่รอดในสภาวะที่ลำบาก (Surviving hard times) ในช่วงเริ่มแรกของการก่อตั้งองค์กรหลายองค์กรอาจต้องประสบกับสภาวะที่ยากลำบาก ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนร่วมเปลี่ยนใจร่วมลงทุน บริษัทคู่แข่งกำลังคุกคามออกจากตลาด เป็นต้น การเริ่มต้นด้วยความสุข ด้วยพนักงานที่อุทิศตนเพื่อองค์กรจะช่วยดึงองค์กรออกจากภาวะดังกล่าว

3. ดึงสิ่งที่หลบซ่อนอยู่ในความมืด (Pulling all-nighter) เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความสนุกในการทำงานในการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน โดยการนำพนักงานช่วยกันดึงสิ่งที่หลบซ่อนอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความกลัว ข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ หรือเงินรางวัล การทำให้ได้ผลงานที่ยิ่งใหญ่นั้นเกิดจากการมีพนักงานที่มีความสุข

4. การเริ่มต้นด้วยความสุขเป็นสิ่งที่ง่าย (It's easy to make a startup happy) หากจะเริ่มองค์กรแห่งความสุขตั้งแต่แรก และเมื่อคุณสร้างความสุข สนุก การเล่นอย่างมีความหมาย สิ่งเหล่านี้จะซึมเข้าไปสู่เป็นพันธุกรรมขององค์กร

5. มันรู้สึกดีถ้ามีความสุขในที่ทำงาน (It's just nicer to be happy at work)

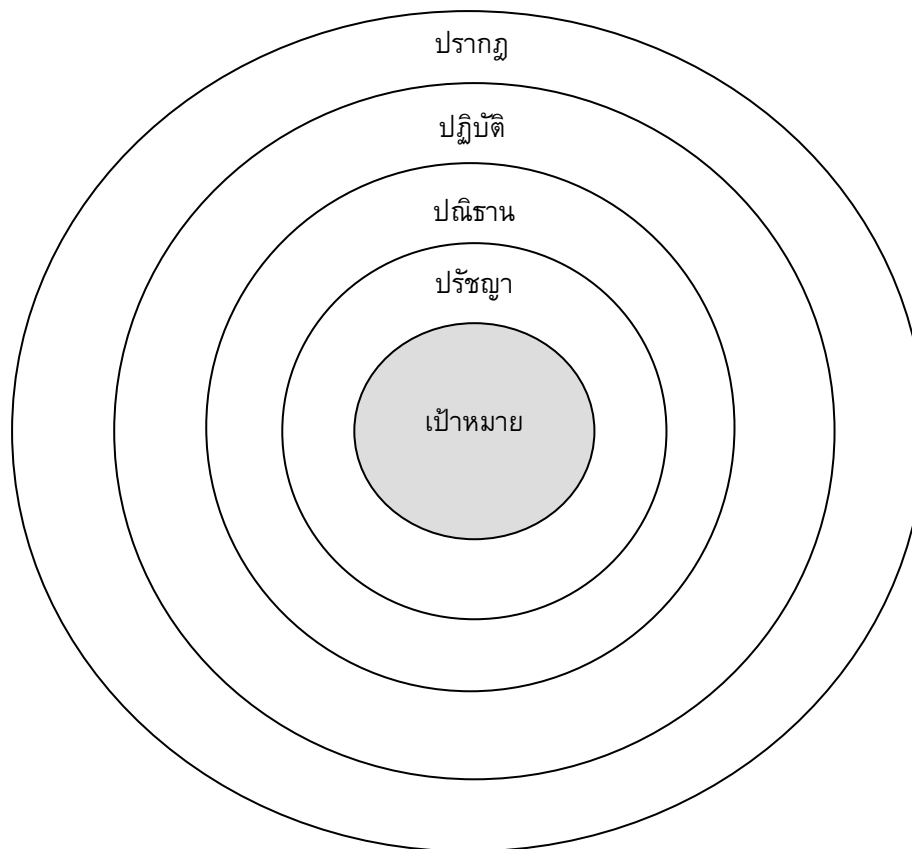
วิธีการเริ่มต้นอย่างมีความสุข (How to make your startup happy)

1. จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire happy people) อย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จงจ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์
2. จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire whole people) จ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างและเต็มใจทำงาน
3. สร้างห้องแห่งความสุข (Make room for fun) อย่างให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสุขและสร้างสรรค์
4. หลีกเลียงการทำงานมากเกินไป (Avoid the cult of overwork) จำไว้ว่าการทำงานหลายชั่วโมงไม่ได้หมายความว่าจะได้ผลงานมากมาย เวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน
5. แบ่งปันความเป็นเจ้าของ (Share ownership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร

จาก BusinessWeek Online ซึ่งได้มีการเผยแพร่ในวันที่ 6 มีนาคม 2548 ได้มีบทความเรื่อง Happiness and the art of Innovation ซึ่งเขียนโดย Diego Rodriguez (available at : www.businessweek.com) การจะสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ พนักงานต้องมีความสุขในการทำงานนั้นก่อน ทำให้คนรู้สึกที่มีความตื่นตัวที่จะรับรู้ความสุขหรือความสนุกสนานในการทำงาน ถ้าคุณเป็นหัวหน้า การจะมอบหมายงานให้คนที่ต้องการ Innovation จะต้องมีความหมายที่สมดุล ชัดเจน และสามารถไปถึงได้ เป็นงานที่น่าสนใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ที่ซ่อนอยู่ในตัวตนของคนทุกคน

พนักงานไม่ได้มาทำงานเพื่อทรมานตนเองให้กับองค์กร แต่พวกเขามาทำงานเพื่อหาความสนุกสนานให้ตนเอง ที่ฮอนด้า พวกเขาเชื่อว่า คนที่อยู่ในสถานที่ทำงานซึ่งมีสิ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้อง "บริหารจัดการ" แต่อย่างใด คนที่เป็นผู้นำจะต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ

จากหนังสือเรื่อง There is no place like work หรือองค์กรแห่งความสุข (Margolis, Sheila L. and Wilensky, AVA S., 2006) ได้กล่าวถึง 7 ขั้นตอนสร้างความเป็นผู้นำสำหรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นบ้านเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหมือนบ้าน โดยมีความเชื่อว่าการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่มีความหมายและที่ให้ความรู้สึกผูกพันเหมือนบ้าน วัฒนธรรมองค์กรสามารถพิสูจน์ให้เห็นผลกำไรที่เพิ่มขึ้น อันสืบเนื่องมาจากการสร้างกำลังคนที่มีมุ่งมั่นผูกพัน และภักดีต่อองค์กร ได้มีการสรุปภาพที่ขององค์กรแห่งความสุข ไว้ตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข

แหล่งที่มา : 2006, Margolis, Sheila L. and Wilensky, AVA S., **There is no place like work : Seven Leadership Insights for Creating a Workplace to Call Home.** มาร์เก็ต
เรียร์ บู้คส์, หน้า 89

จากภาพที่ 2.2 สรุปได้ว่าโครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยมิติ 5 ระดับด้วยกันที่จะช่วยสะท้อนลักษณะภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งได้แก่ เป้าหมาย (Purpose) ปรัชญา (Philosophy) ปณิธาน (Priorities) ปฏิบัติ (Practices) และปราบกฎ (Projection) ซึ่งในมิติแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องกัน โดยมีพนักงานและผู้นำที่ร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างเดียวกัน

อาจกล่าวได้ว่าเป้าหมาย (Purpose) ขององค์กรเปรียบเสมือนรากฐานหรือจุดกำเนิดขององค์กร ซึ่งเป้าหมายก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของความร่วมมือร่วมใจ เป็นตั้งแรงบันดาลใจผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่ว่าเอาไว้ ในขณะที่ปรัชญา (Philosophy) ขององค์กรนั้นเปรียบเสมือนเอกลักษณ์หรือสัญลักษณ์ที่บอกถึงความเป็นองค์กรแต่ละแห่งซึ่งพนักงานจะต้องถือเป็นมาตรฐานของแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่าปรัชญาเป็นความเชื่อลำดับแรกที่กำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร เมื่อปรัชญาและเป้าหมายขององค์กรได้รับการผสมผสานเข้า

ด้วยกันแล้วจะก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วและจิตวิญญาณขององค์กร ที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม ในส่วนของปณิธาน (Priorities) นั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่บอกแนวทางการหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้พนักงานในองค์กรเดินทางไปถึงเป้าหมายและปรัชญาขององค์กร กล่าวคือปณิธานจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับและควบคุมแนวทางด้วยตัวเองได้ โดยแต่ละคนอาจเลือกทางที่เหมาะสมกับตัวเอง ในอันที่จะไปให้ถึงเป้าหมายแห่งเดียวกัน ซึ่งปณิธานเป็นเครื่องมือช่วยให้การตัดสินใจการเลือกทางนั้นง่ายขึ้นโดยจะกำหนดมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนควรจะปฏิบัติตาม อาจกล่าวได้ว่าปณิธานเปรียบเสมือนค่านิยม (Value) ของแต่ละองค์กรที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนั่นเอง

กล่าวได้ว่าเป้าหมาย (Purpose) ปรัชญา (Philosophy) และปณิธาน (Priorities) นั้นเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเปรียบได้กับวัฒนธรรมแกนกลาง (Core Culture) ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงจุดรวมความเชื่อพื้นฐานและคุณค่าที่พนักงานทั้งองค์กรยึดถือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาเป็นกิจวัตรหรือพฤติกรรมสำคัญของพนักงานในองค์กรไม่ว่าพนักงานนั้นๆ จะมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรซึ่งทั้งหมดจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อต่อวัฒนธรรมแกนกลางนั้น

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดพอสรุปสาระสำคัญของการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานในแต่ละองค์กรใฝ่ฝัน และขณะเดียวกันทุกองค์กรต่างก็ต้องการเช่นกันด้วยความจริงที่ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นพื้นฐานของความสำเร็จต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวพนักงานเองและองค์กร ทำให้กระแสนี้ปัจจุบันทำให้หลายองค์กรได้หันมาให้ความสำคัญการทำงานอย่างมีความสุข จากบทความข้างต้นผู้ศึกษาได้ทำตารางเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ได้ดังนี้

ลำดับ	ชื่อบทความ	ผู้เขียน	การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace)
1	Happiness at Work	iOpener	บัญญัติ 12 ประการของ iOpener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข (The iOpener 12 commandments for happiness at work) 1. ทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม (Getting things done - achieve valued goals) 2. ทำงานที่มีความหลากหลาย (Having a variety of tasks) 3. มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ (Having some control over your job)

			4. ต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น (Being thanked) 5. ใช้สมรรถที่ที่คุณชำนาญทำงานนั้นให้ดี (Using your strengths to do your job well) 6. รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ (Knowing what's expected of you) 7. เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่你做 (Understanding the importance of what you do) 8. ได้รับการรับฟัง (Being heard) 9. มีเพื่อนในที่ทำงาน (Having friends at work) 10. มีความคิดให้แง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี (Thinking optimistically) 11. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง (Having the right boss – person/fit) 12. มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Giving and receiving constructive feedback)
2	“Is Workplace Happiness A Business Decision?”	Lockergnome	วิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้ 1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีสามารถ เรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน 2. ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) การแสดงความรู้สึกขอบคุณ หรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง 3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง 4. พัฒนาการพูดกับตัวเอง (Improve your self-talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ 5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบ พูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลา

			แห่งความสุขเกิดขึ้นได้ 6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น สิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้ 7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่ที่เราสามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึก การตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์ 8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและจงปลดปล่อยและทำความสามารถให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้น
3	How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better	Cathy Greenberg, Dan Baker, Collins Hemningway	องค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน อันที่จะสร้างนัยยะสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค (an organization in which individuals at all levels of authority exhibit a diversity of strengths, constructively work together toward a common goal, find significant meaning and satisfaction in producing and providing high-quality products and services for profit, and through those products and services make a positive difference in the lives of others.)

4	The Happiness Factor	Mark Vicker	องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการ 1.ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ 2.ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง งานที่ทำด้วยความรื่นรมย์ ความรัก 3.ความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร (“Reflective”, 2005: Wallis, 2005)
5	Top 5 reasons to make your startup a great place to work	Alexandar Kjerulf	วิธีการเริ่มต้นอย่างมีความสุข (How to make your startup happy) 1.จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire happy people) อย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 2.จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire whole people) จ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างและเต็มใจทำงาน 3.สร้างห้องแห่งความสุข (Make room for fun) อย่าวัดความสำเร็จตามดัชนีความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสุขและสร้างสรรค์ 4.หลีกเลี่ยงการทำงานมากเกินไป (Avoid the cult of overwork) จำไว้ว่าการทำงานหลายชั่วโมงไม่ได้หมายถึงจะได้ผลงานมากมาย เวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังงานและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้กับพนักงาน 5.แบ่งปันความเป็นเจ้าของ (Share ownership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร
6	เรื่อง There is no place like work หรือ องค์กรแห่งความสุข	Margolis, Sheila L. and Wilensky	โครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยมิติ 5 ระดับด้วยกันที่จะช่วยสะท้อนลักษณะภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งได้แก่ เป้าหมาย (Purpose) ปรัชญา (Philosophy) ปณิธาน (Priorities) ปฏิบัติ (Practices) และปรากฏ

			(Projection) ซึ่งในมิติแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องกัน โดยมีพนักงานและผู้นำที่ร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างเดียวกัน
--	--	--	---

ดังนั้นจากการศึกษาพบว่าส่วนผสมที่ก่อให้เกิดทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้นจะต้องประกอบด้วย

1. ทักษะที่ดีและการมองโลกในแง่ดี (Positive Attitude and Optimistic)
2. การได้ทำงานที่ตนชอบหรือถนัดและมีความท้าทาย (Strength and Challenge)
3. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Good Teamwork)
4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร (Recognition)
5. มีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร (Participation)
6. เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
7. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
8. มีความรู้สึกกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นเต้นและสนุกในการทำงาน

กล่าวคือในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อสารของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนทราบและตระหนักถึง ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ร่วมกันทั้งในตัวพนักงานเองและองค์กร

ในขณะเดียวกันคุณสมบัติหลักของตัวพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากหล่อหลอมของสังคมแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ในเรื่องของการทำงานไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยหนึ่งเกิดจากเรื่องของความชำนาญในงานนั้นหรือมีชอบในงานนั้น กล่าวคือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถทำได้คือการจูงใจได้ดีซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่

พนักงานคนนั้นๆ มีความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรและสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมาก โดยทั้งนี้ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกๆ ส่วนและทุกๆ คนเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ หรือองค์กร และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เกิดการยอมรับให้ความสำคัญนับถือในความสามารถกับทุกๆ คนในฐานะครอบครัวที่รัก ความเชื่อใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนในองค์กรมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและตนเองเพื่อสร้างผลิตผลที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีวิจัย

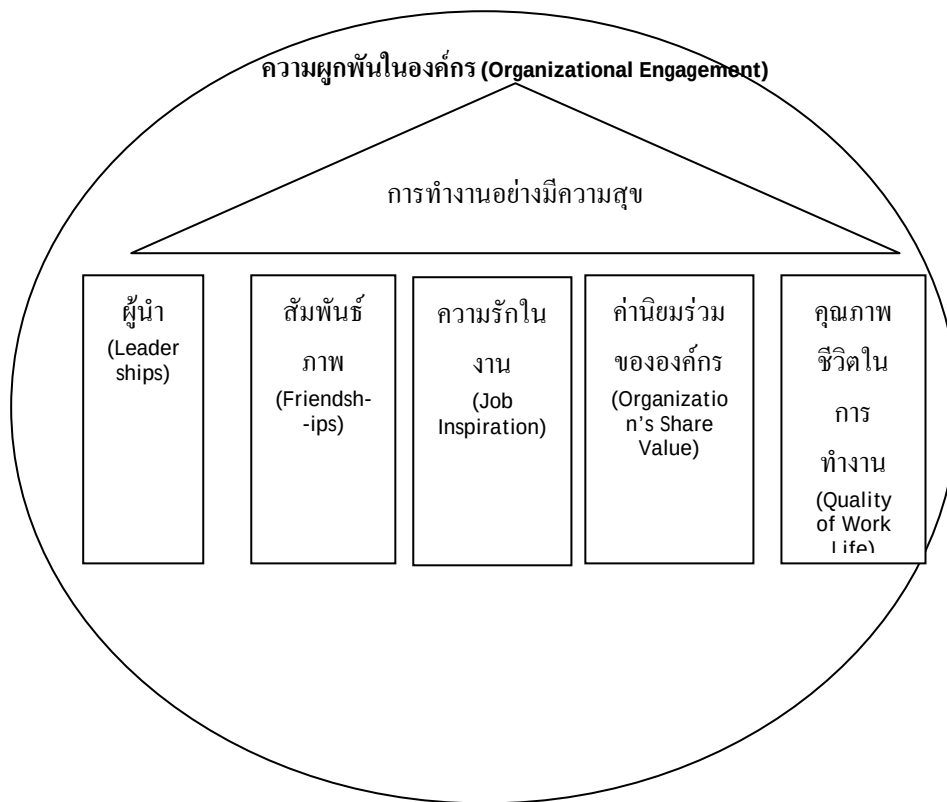
จากการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข จากการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปแล้วนั้น ซึ่งผู้ศึกษาได้ออกแบบขอบเขตแนวคิดในการศึกษา เพื่อสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งในบทนี้ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์เป็นแบบการวิจัยหรือแบบในการสำรวจ โดยมีรายละเอียดของการวิจัยหรือแบบสำรวจดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.2 คำถามของการศึกษา
- 3.3 นิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือการสำรวจ
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.6 การทดสอบและการเก็บแบบสอบถาม
- 3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทฤษฎี แนวคิด บทความงานวิจัยต่างๆ ในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ทำให้ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขภายใต้ขอบเขตดังภาพที่ 3.1 ซึ่งนำเสนอข้างล่างนี้

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ซึ่งจากภาพที่ดังกล่าวเป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบในการวัด 5 มิติด้วยกันคือ

1. มิติของผู้นำ (Leaderships)
2. มิติของสัมพันธภาพในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (Friendships)
3. มิติความรักในงาน (Job Inspiration)
4. มิติค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)
5. มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ยังได้มีการนำตัวแปรอื่นๆ มาศึกษาเพื่อดูค่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับต่างๆ ซึ่งตัวแปรที่ทำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

1. เพศ (Gender)
2. อายุ (Age)
3. ระดับการศึกษา (Education Background)
4. สถานภาพ (Marriage Status)
5. ระดับตำแหน่งงาน (Position)
6. ประเภทองค์กร (Industrial)

3.2 คำถามของการศึกษา

คำถามที่ 1. ในปัจจุบันผู้นำมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีผู้นำเป็นตัวแปรหลัก

คำถามที่ 2. ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด และอะไรเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามที่ 3. ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับใด และงานลักษณะใดที่องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามที่ 4. ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับใด และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรแบบใดที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามที่ 5. ระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอะไรเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามที่ 6. ภาพรวมของระดับความสุขของการทำงานอย่างมีความสุขในปัจจุบัน

3.3 นิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือการสำรวจ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

เพศ (Gender) หมายถึง เพศชาย เพศหญิง ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ (Age) หมายถึง ระยะเวลาที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามนับเฉพาะจำนวนเต็ม โดยมีหน่วยเป็นปี

สถานภาพ (Marriage Status) หมายถึง สถานภาพสมรสในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น โสด สมรส หย่า หม้าย เป็นต้น

ระดับการศึกษา (Education Background) หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก และอื่นๆ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ระบุ เป็นต้น

ระดับตำแหน่งงาน (Position) หมายถึง ตำแหน่งงานณ ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามเทียบกับระดับชั้นการบริหารตามโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กร โดยแบ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

ประเภทองค์กร (Industrial) หมายถึง ลักษณะหรือประเภทขององค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน แบ่งเป็น ภาคเอกชน ภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรได้แก่นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ ที่ยังคงสถานภาพการเป็นนักศึกษาในปี 2550 จำนวน 4,765 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2550) ซึ่งนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 207 หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Random Sampling) ในลักษณะของการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องจากเหตุผลด้านความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมและใช้ได้ในการสุ่มตัวอย่าง ทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายอีกด้วย

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ เพราะผู้วิจัยคาดว่ากลุ่มประชากรดังกล่าวเป็นกลุ่มของคนในวัยทำงาน ที่มีศักยภาพในการก้าวเป็นผู้บริหารทั้งในระดับกลางและระดับสูงในอนาคต ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวัดการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากในเรื่องของความสุขในแต่ละระดับของกลุ่มคนทำงานนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือในกลุ่มของชนชั้นกรรมมาชีพปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอาจจะเน้นในเรื่องปัจจัยของผลตอบแทนการทำงาน เป็นต้น

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลเป็นการหาหลักฐานมาเพื่อตอบคำถามหรือพิสูจน์สมมติฐานโดยในการรวบรวมข้อมูลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะศึกษา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเลือกใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อเท็จจริง ซึ่งผู้วิจัยสร้างคำถามในลักษณะคำถามปลายปิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากตัวเลือกที่ผู้วิจัยสร้างให้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถาม (Questionnaire Method) เพื่อให้สอดคล้องกับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น การกรอกแบบสอบถามเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลวิธีการหนึ่งซึ่งนิยมใช้กันมากถ้าประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้คล่อง และมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพราะนักศึกษากลุ่มดังกล่าวถือว่าเป็นผู้มีการศึกษา สามารถอ่านออกเขียนได้ นอกจากนั้นการกรอกแบบสอบถามจะยังทำให้ได้ข้อมูลรวดเร็ว สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างได้เป็นจำนวนมากในระยะเวลาสั้น

โดยการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ประวัติส่วนบุคคล และแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน นอกจากนี้ในข้อ 41 จะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทำแบบทดสอบได้ให้คำนิยามการทำงานอย่างมีความสุขอีกด้วย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และประเภทขององค์กร โดยลักษณะของแบบวัดฯ ในส่วนนี้จะเป็นการให้ผู้ทำแบบวัด เลือกตอบข้อความในช่องว่างที่กำหนด โดยสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

ตอนที่2 เป็นแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข เป็นแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของผู้ตอบแบบวัดนี้ โดยประกอบด้วยคำถามในลักษณะของประโยคบอกเล่าจำนวน 40 ข้อ มีการกำหนดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ 2 ส่วนด้วยกันคือส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยในส่วนแรกประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และส่วนที่ 2 ประกอบด้วย มากที่สุด มาก เฉยๆ น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขเลือกระดับในแต่ละข้อ คำถามที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด นอกจากนี้ในข้อ41 ซึ่งเป็นข้อสุดท้ายจะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบวัดนี้ได้แสดงความหมายเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขของแต่ละท่าน

ในกลุ่มคำถาม 40 ข้อนั้นได้แบ่งข้อคำถามออกเป็นกลุ่มๆ ได้ 5 กลุ่มคำถามด้วยกันตามขอบเขตการศึกษาในภาพที่ 3.1 ซึ่งได้แสดงไว้ด้านบน คือ กลุ่มผู้นำ กลุ่มความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มความรักในงาน กลุ่มค่านิยมร่วมในองค์กร และกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในแต่ละกลุ่มคำถามได้แบ่งสัดส่วนดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนคำถามในแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข

แบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข	จำนวนข้อคำถาม
1. ผู้นำ	10 ข้อ
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	10 ข้อ
3. ความรักในงาน	11 ข้อ
4. ค่านิยมร่วมในองค์กร	5 ข้อ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4 ข้อ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยทำการแจกแบบวัดดังกล่าวไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2550 โดยผู้ศึกษาได้จัดเตรียมแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 300 ชุดเพื่อทำการวัดการทำงานอย่างมีความสุขของกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบกลับจำนวน 207 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 69 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบวัดประมาณ 1 สัปดาห์

เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนในส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert-type scale) โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 5 ช่วง และกำหนดการให้คะแนน จากนั้นใช้วิธีการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ โดยได้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็นดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการแบ่งระดับความเห็นด้วยและค่าพิสัยคะแนนของคำถาม

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย	ค่าของคำตอบ	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความทุกประการ	5	4.21-5.00
เห็นด้วย	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเป็นส่วนใหญ่	4	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	ผู้ตอบไม่สามารถตัดสินใจเลือกความคิดเห็นที่เหมาะสมได้	3	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเป็นส่วนใหญ่	2	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความโดยสิ้นเชิง	1	1.00-1.80

ในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่วัดระดับความสุขในปัจจุบันของผู้ตอบแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข ใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert-type scale) โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 5 ช่วง และกำหนดการให้คะแนน จากนั้นใช้วิธีการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ โดยได้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็นดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความสุขในปัจจุบันและค่าพิสัยคะแนนของความสุขที่ได้รับ

ระดับความสุข	ความหมาย	ค่าของคำตอบ	ค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็น
มากที่สุด	ผู้ตอบได้รับความสุขอย่าง เต็มที่	5	4.21-5.00
มาก	ผู้ตอบได้รับความสุขเป็น ส่วนใหญ่	4	3.41-4.20
เฉยๆ	ผู้ตอบไม่แน่ใจกับความสุขที่ ได้รับว่ามากหรือน้อย	3	2.61-3.40
น้อย	ผู้ตอบไม่ได้รับความสุขเป็น ส่วนใหญ่	2	1.81-2.60
น้อยที่สุด	ผู้ตอบไม่ได้รับความสุข	1	1.00-1.80

3.6 การทดสอบและการเก็บแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข

3.6.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเข้าปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขภาษาเพื่อความถูกต้องและชัดเจน สอดคล้องกับเนื้อหาและกรอบการศึกษาที่กำหนด

3.6.2 นำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติและลักษณะที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา เป็นจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบว่าแต่ละคำถามในแต่ละส่วนสามารถสื่อความหมายตรงตามที่ต้องการ การทดลองมีความยากหรือง่ายและเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งได้รับแบบวัดคืนเป็นจำนวน 10 ชุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

(1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่างๆดังนี้

- ส่วนของข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์จะใช้สถิติดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

- ส่วนของข้อมูลที่แสดงความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Analysis) มาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อดูว่าถ้าต้องการให้เครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นกว่า เดิมจะต้องตัดข้อถามใดออก

3.7.2 การแปลผล

-การแปลผลในส่วนของความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข

ถ้าความเชื่อมั่นสูงแสดงว่าความคลาดเคลื่อนของคะแนนมีน้อย ในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความเชื่อมั่นต่ำความคลาดเคลื่อนจะมีสูง (ถ้าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนของการวัดมีค่าเท่ากับ 0)

- การแปลผลในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร

ดูที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

- ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่ใน Factor เดียวกัน
- ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อย ควรอยู่กันคนละ Factor
- ถ้ามีตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กันตัวแปรอื่นๆ หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือน้อยมากควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์

3.7.2 การรายงานผล

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลงานในรูปแบบของตาราง และจะมีการสรุปผลเป็นเชิงพรรณาประกอบไปด้วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลจากการสร้าง “แบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” โดยใช้แบบวัดที่จัดทำด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการวัดการทำงานอย่างมีความสุขและนำใช้โปรแกรม SPSS มาใช้ในการประมวลผล เพื่อนำผลที่ได้มาแปลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของข้อมูล นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข ไว้ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
mean ($\bar{X}$)	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
Alpha	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ในการนำเสนอข้อมูลจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข แบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

- 4.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความน่าเชื่อถือของเครื่องวัดการทำงานอย่างมีความสุข
- 4.3 ตอบคำถามของการศึกษา
- 4.5 ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข

4.1 ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์

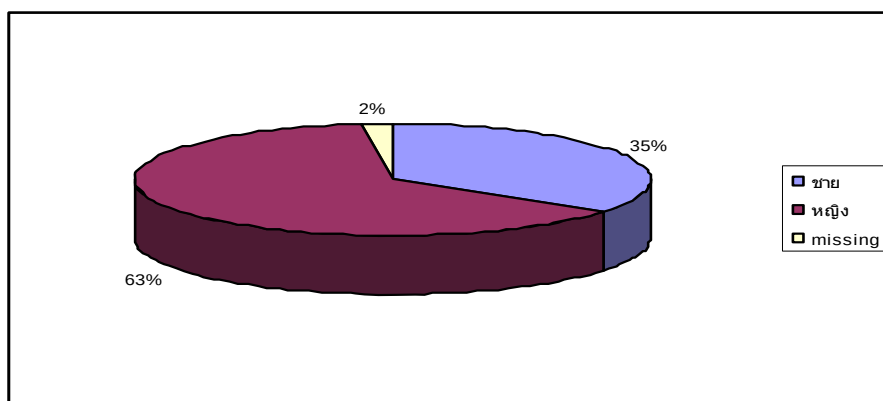
ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ผู้วิจัยของนำเสนอในรูปแบบของตารางเพื่อให้ง่ายแก่การศึกษา และทำความเข้าใจ โดยผู้วิจัยจะแสดงค่าจำนวน ค่าร้อยละ และจำนวนรวมทั้งหมดรวมไปถึงมีการพรรณนาอธิบายประกอบด้วย ดังนี้

4.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ค่าร้อยละ
ชาย	72	34.8
หญิง	131	63.3
รวม	103	98.1

ภาพที่ 4.1 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง



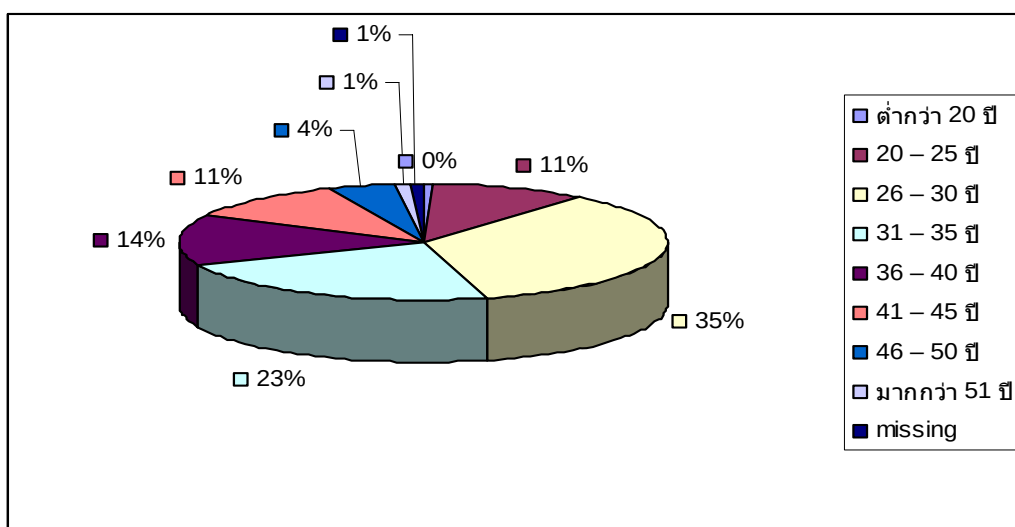
จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 63.3) และเป็นเพศชายจำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.8) รวมทั้งหมด 103 คน โดยมีคนไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 4 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 1.9

4.1.2 อายุ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	.5
20 – 25 ปี	22	10.6
26 – 30 ปี	72	34.8
31 – 35 ปี	47	22.7
36 – 40 ปี	29	14.0
41 – 45 ปี	23	11.1
46 – 50 ปี	9	4.3
มากกว่า 51 ปี	2	1.0
รวม	205	99.0

ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง



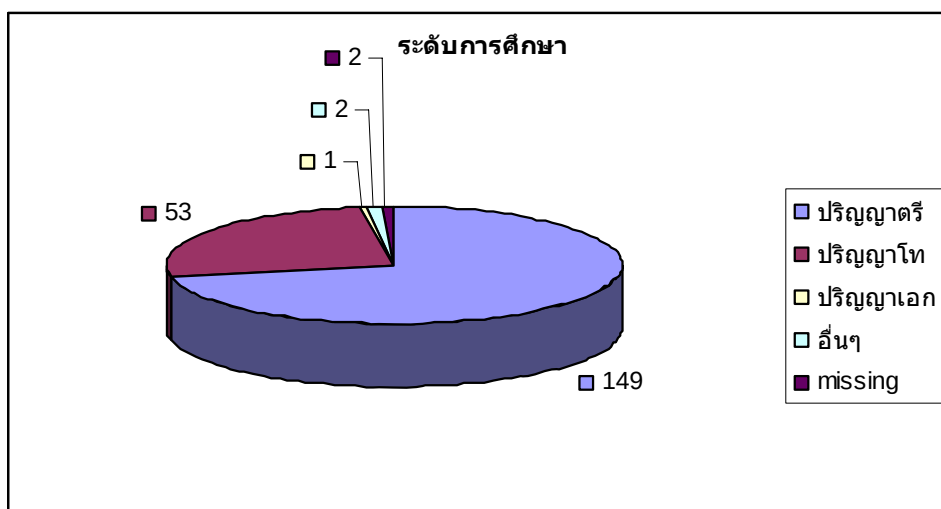
จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 72 คน (เป็นร้อยละ 34.8) รองลงมาคือ 31-35 ปี มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 22.7) ต่อมาคือ 36-40 ปี มีจำนวน 29 คน (เป็นร้อยละ 14.0) ต่อมา 41-45 ปี มีจำนวน 23 คน (เป็นร้อยละ 11.1) ต่อมา 20-25 ปี จำนวน 22 คน (เป็นร้อยละ 10.6) ส่วน 46-50 ปี มีจำนวน 9 คน (เป็นร้อยละ 4.3) อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปมี 2 คน (เป็นร้อยละ 1.0) และ ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 1 คน (เป็นร้อยละ 0.5) โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 2 คน (เป็นร้อยละ 1.0)

4.1.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าร้อยละ
ปริญญาตรี	149	72.0
ปริญญาโท	53	25.6
ปริญญาเอก	1	.5
อื่น ๆ	2	1.0
รวม	205	99.0

ภาพที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



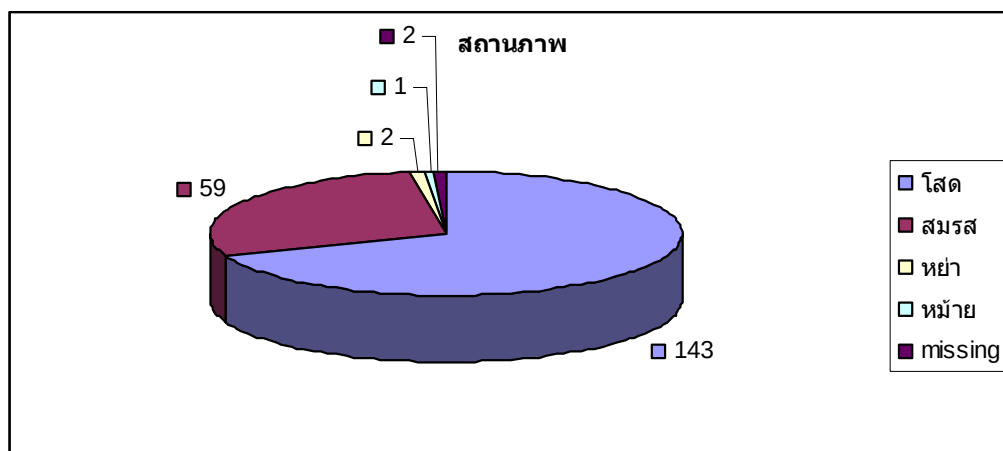
จากตารางที่ 4. 3 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 149 คน (เป็นร้อยละ 72.0) ปริญญาโท 53 คน (เป็นร้อยละ 25.6) อื่นๆ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.0) และปริญญาเอก 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.0) โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4.1.4 สถานภาพ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
โสด	143	69.1
สมรส	59	28.5
หย่า	2	1.0
หม้าย	1	.5
รวม	205	99.0

ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง



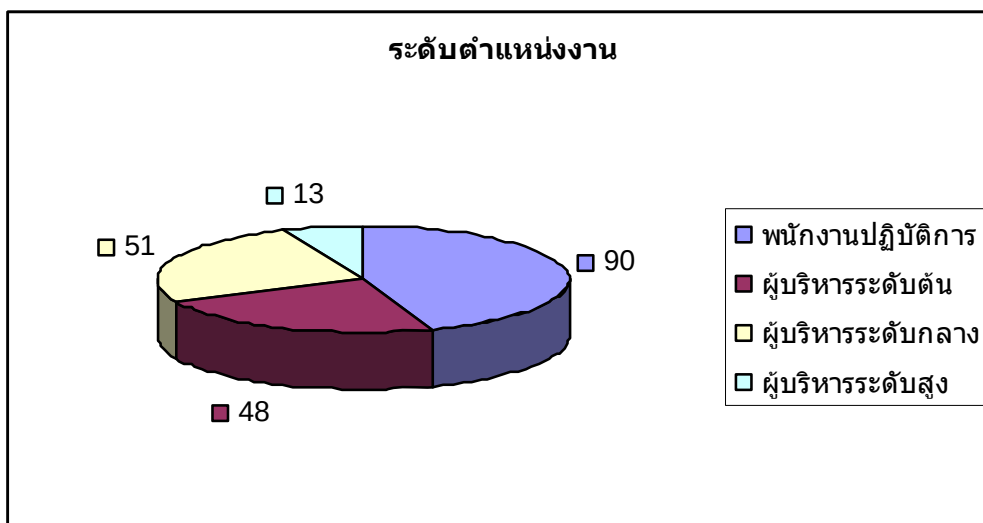
จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด มีจำนวน 143 คน (คิดเป็นร้อยละ 69.1) รองลงมาคือสมรสแล้วจำนวน 59 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.5) ส่วนที่หย่ามีจำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.0) และที่เป็นหม้าย 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.5) โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	90	43.5
ผู้บริหารระดับต้น	48	23.2
ผู้บริหารระดับกลาง	51	24.6
ผู้บริหารระดับสูง	13	6.3
รวม	202	97.6

ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง



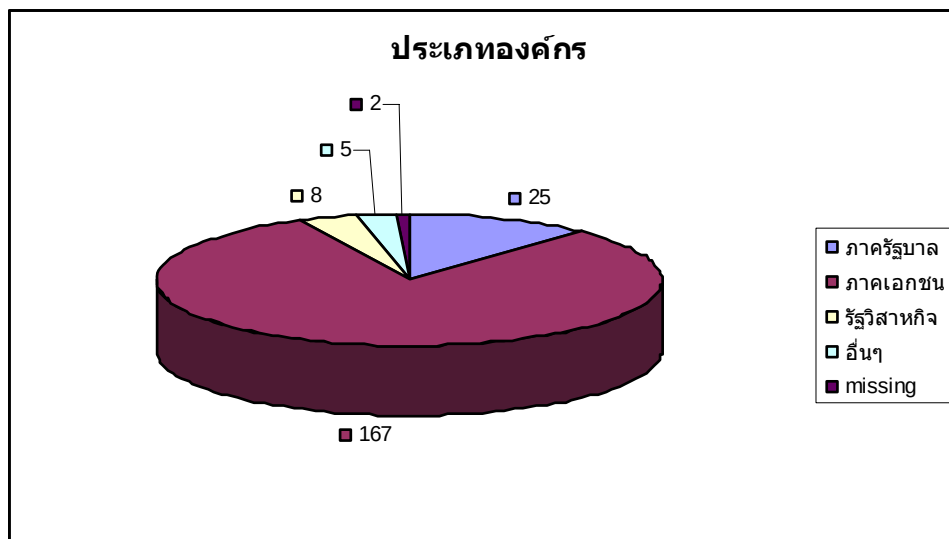
จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ 90 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.5) รองลงมาเป็นผู้บริหารระดับต้นจำนวน 48 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.2) , ผู้บริหารระดับกลาง 51 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.6) และผู้บริหารระดับสูง 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.3) โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

4.1.6 ประเภทองค์กร

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทองค์กร	จำนวน	ค่าร้อยละ
ภาครัฐบาล	25	12.1
ภาคเอกชน	167	80.7
รัฐวิสาหกิจ	8	3.9
อื่น ๆ	5	2.4
รวม	205	99.0

ภาพที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง



จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากทำงานในองค์กรเอกชน โดยมีจำนวน 167 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.7) รองลงมาคือทำงานในส่วนของบริษัท 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.1) รัฐวิสาหกิจ 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.9) และส่วนอื่นๆ อีก 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.4) โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

จากที่แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่ามีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 30 ปี การศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพแบบอื่นๆ และในปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการในองค์กรที่เป็นภาคเอกชนมากกว่าภาคอื่นๆ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความน่าเชื่อถือของเครื่องวัดการทำงานอย่างมีความสุข (Reliability Analysis)

จากการใช้โปรแกรม SPSS ประมวลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยการประมวลผลได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ

4.2.1 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

4.2.2 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

เพื่อดูผลว่าระดับความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดดังกล่าว โดยใช้ค่า Alpha เป็นตัววัดความน่าเชื่อถือของข้อมูล

4.2.1 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 4.7 ตารางค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	140.3901	449.4396	0.7077	0.956
2	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	140.2199	462.4727	0.5923	0.9568
3	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	140.6383	457.9897	0.6138	0.9566
4	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	140.9716	456.2135	0.5644	0.9569
5	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	140.5035	456.6803	0.6087	0.9566
6	เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน	140.4113	464.2724	0.5286	0.957
7	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	140.461	460.8217	0.615	0.9566
8	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	140.5106	460.6945	0.5115	0.9571
9	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	140.9574	453.0125	0.6302	0.9565
10	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	140.9716	458.5706	0.5287	0.9571

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	140.4397	462.9624	0.5461	0.9569
12	ท่านเข้าใจงานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	140.2482	462.1308	0.5485	0.9569
13	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	140.8723	448.3693	0.6961	0.956
14	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	140.4823	459.1515	0.6212	0.9566
15	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	140.9433	451.2539	0.7081	0.956
16	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	140.5035	455.8232	0.6373	0.9564
17	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	140.3972	460.5983	0.5624	0.9568
18	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	140.4894	458.1088	0.5904	0.9567
19	ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	140.5532	459.5061	0.5419	0.957
20	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	140.922	458.0439	0.5398	0.957
21	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	140.8156	466.98	0.3192	0.9583
22	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	140.8936	465.61	0.4147	0.9576
23	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	141.156	451.6041	0.6786	0.9562

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
24	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	140.3333	463.4667	0.5053	0.9571
25	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	140.6028	459.2554	0.6462	0.9565
26	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	140.6738	458.3214	0.5672	0.9568
27	หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	140.9078	449.5414	0.7284	0.9558
28	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	140.4894	455.2945	0.6366	0.9564
29	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	140.7021	457.7678	0.6429	0.9564
30	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	140.8369	453.7232	0.6148	0.9566
31	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	140.8298	453.828	0.566	0.9569
32	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	140.539	456.4503	0.632	0.9565
33	ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	140.3759	466.4077	0.4099	0.9576
34	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	140.539	462.7645	0.4917	0.9572
35	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	140.8511	450.7277	0.6829	0.9561
36	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	140.5887	458.4582	0.6063	0.9566

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
37	ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	140.7872	457.8687	0.601	0.9566
38	หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	140.8511	453.1991	0.6645	0.9562
39	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	140.2553	460.4486	0.6278	0.9566
40	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	140.4894	456.3088	0.6591	0.9563

N of Cases = 141.0

N of Items = 40

Alpha = 0.9577

ในส่วนของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก แต่จำเป็นต้องการให้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นอีกควรจะตัดข้อคำถามข้อ 21 ออกไปจะมีผลทำให้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มสูงขึ้นเป็น 0.9583 (ดูจาก Alpha If item Deleted)

4.2.2 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.8 ตารางค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	137.3507	512.2595	0.638	0.9527
2	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	136.7612	520.514	0.5144	0.9534

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	137.1567	513.3362	0.6565	0.9526
4	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	137.5448	513.5281	0.6245	0.9528
5	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	137.1269	513.4048	0.6105	0.9528
6	เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน	136.8507	519.1355	0.5529	0.9532
7	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	137.0149	516.9321	0.6344	0.9528
8	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	136.806	506.5485	0.2149	0.9648
9	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	137.403	511.9116	0.6906	0.9524
10	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	137.3582	512.5775	0.6701	0.9525
11	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	136.8806	515.6849	0.6263	0.9528
12	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	136.903	514.1634	0.7127	0.9524
13	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	137.4179	506.6812	0.6964	0.9522
14	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	136.9403	517.816	0.5761	0.9531
15	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	137.4776	509.3942	0.706	0.9523

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
16	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	137.0522	509.7491	0.7037	0.9523
17	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	136.8209	515.8775	0.6092	0.9529
18	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	137.0373	513.1339	0.6529	0.9526
19	ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	137.0746	513.2425	0.654	0.9526
20	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	137.2239	514.4157	0.6056	0.9529
21	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	137.2388	520.0779	0.3957	0.9542
22	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	137.3358	519.1871	0.472	0.9536
23	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	137.5299	507.048	0.7341	0.9521
24	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	136.9851	515.7291	0.6571	0.9527
25	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	136.9851	516.3607	0.656	0.9527
26	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	137.0821	516.106	0.6054	0.9529
27	หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	137.3881	505.0062	0.7632	0.9518
28	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	137	511.218	0.6481	0.9526

	ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
29	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	137.0821	516.2263	0.6164	0.9529
30	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	137.3358	511.3375	0.6294	0.9527
31	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	137.3582	510.2767	0.6467	0.9526
32	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	137.0448	514.6596	0.6329	0.9527
33	ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านได้ด้วยตัวท่านเอง	136.8582	521.897	0.4679	0.9536
34	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	136.9851	519.3983	0.5023	0.9534
35	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	137.3209	506.9564	0.7243	0.9521
36	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	137.0299	514.9465	0.6133	0.9528
37	ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	137.1716	513.0906	0.6704	0.9525
38	หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	137.291	510.6891	0.6501	0.9526
39	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	136.806	517.2553	0.6863	0.9527
40	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	137	512.6466	0.6251	0.9527

N of Cases = 134.0

N of Items = 40

Alpha = 0.9542

ในส่วนของ ความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่นี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก แต่ถ้าต้องการให้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นอีกควรจะตัดข้อคำถามข้อ 8 ออกไปจะมีผลทำให้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มสูงขึ้นเป็น 0.9684 (ดูจาก Alpha If item Deleted)

4.3 ตอบคำถามของการศึกษา

จากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่วัดระดับความสุขในปัจจุบันของผู้ตอบแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-type scale) โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 5 ช่วง และกำหนดการให้คะแนน จากนั้นใช้วิธีการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ โดยได้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความสุข ซึ่งสามารถตอบคำถามของการศึกษาในครั้งนี้ได้ดังนี้

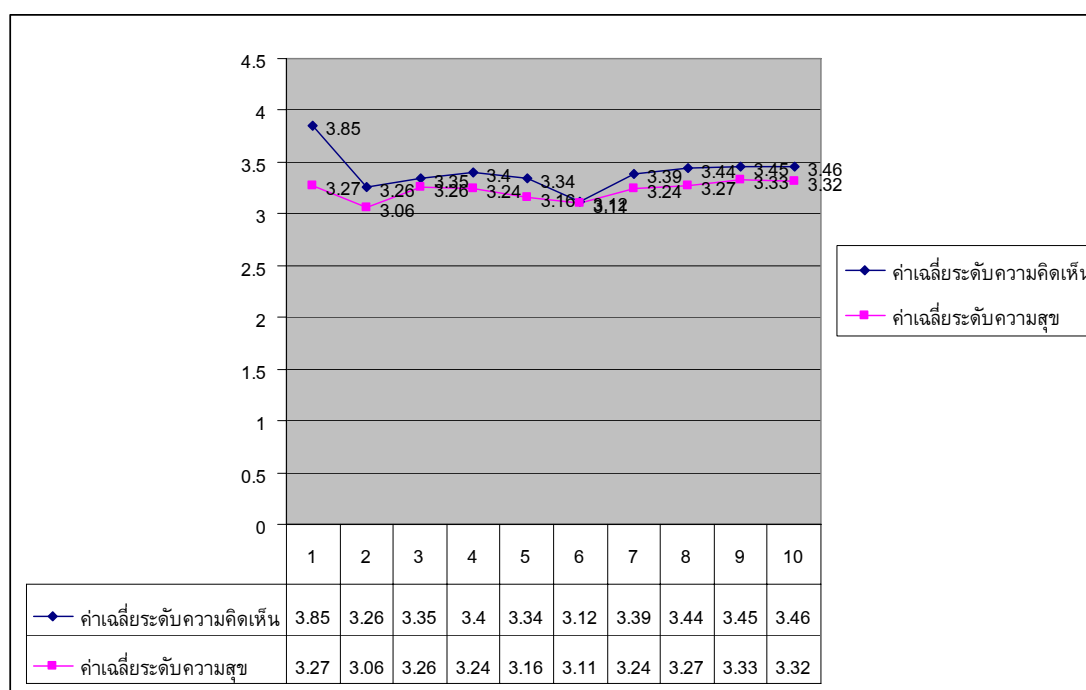
คำถามที่ 1. ในปัจจุบันผู้นำมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีผู้นำเป็นตัวแปรหลัก

ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาปัจจัยเรื่องผู้นำต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในปัจจุบัน

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านผู้นำ	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.85	3.27
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.26	3.06
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.35	3.26
4. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.4	3.24
5. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.34	3.16
6. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	3.12	3.11
7. หัวหน้าของท่านสามารถตั้งศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	3.24

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านผู้นำ	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข
8. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.44	3.27
9. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.45	3.33
10. หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.46	3.32

ภาพที่ 4.7 ผลการศึกษาปัจจัยเรื่องผู้นำต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในปัจจุบัน



จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นในเรื่องของปัจจัยผู้นำต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ คิดเห็นว่าหัวข้อที่ 1. ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในส่วนของปัจจัยผู้นำ ในขณะที่ระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากการทำงานอยู่ระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 3.48

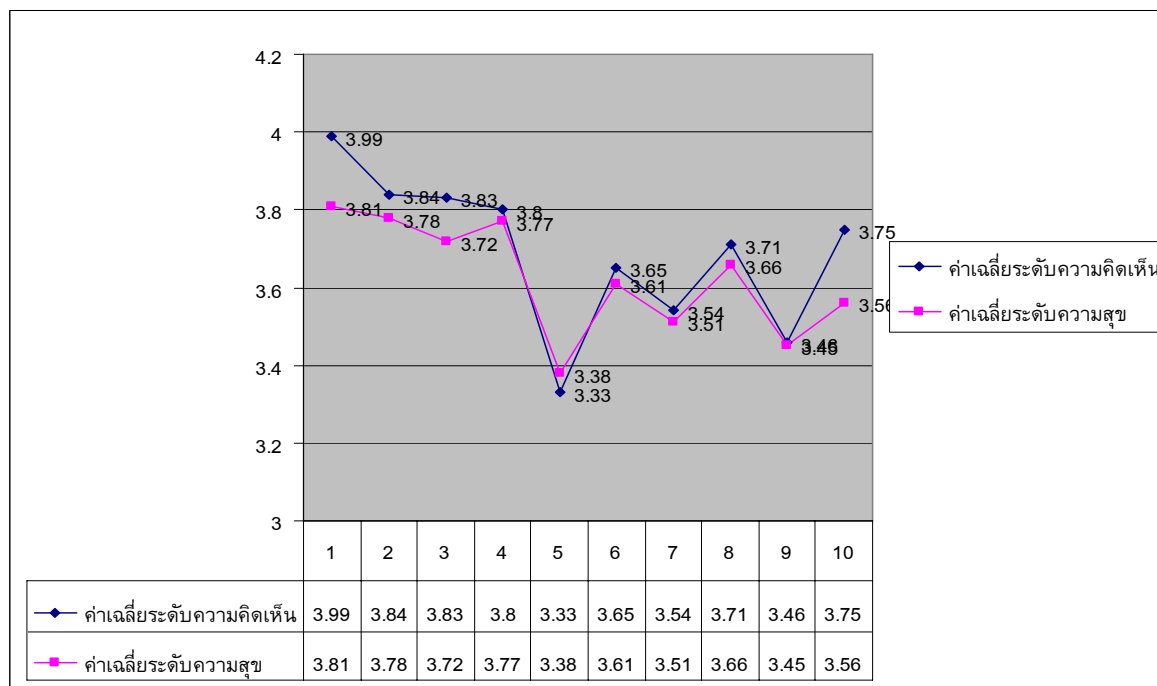
คำถามที่ 2. ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้าง

การทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด และอะไรเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุข

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับความสุข
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.99	3.81
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	3.84	3.78
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.83	3.72
4. ท่านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.8	3.77
5. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.33	3.38
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.65	3.61
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน ทุกๆ เรื่อง	3.54	3.51
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	3.66
9. ระหว่างเพื่อนร่วมงานกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.46	3.45
10. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.75	3.56

ภาพที่ 4.8 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุข



จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากต่อการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือจากการหาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ในที่ทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.605 และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 3.49 โดยมีในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกันเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยดูจากค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่อยู่ในระดับ 3.81, 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

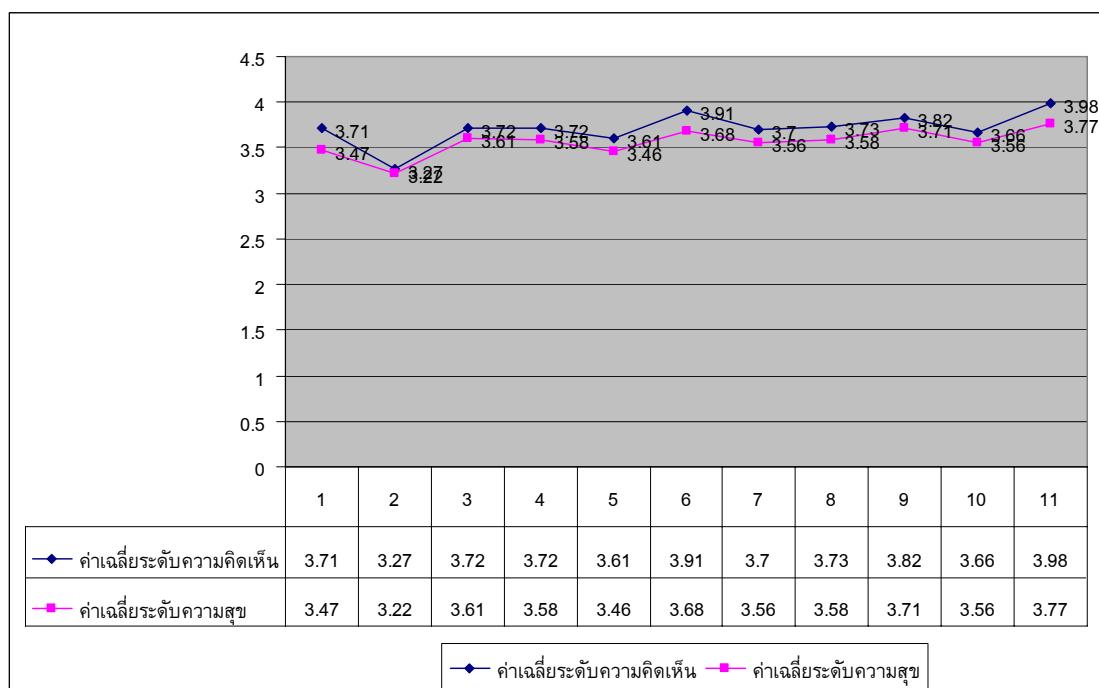
คำถามที่ 3. ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนร่วมในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับใด และงานลักษณะใดที่องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาลักษณะงานที่ได้รับกับการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้น

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับความสุข
1.หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	3.71	3.47
2.ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.27	3.22

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านงาน	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับ ความสุข
3.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.72	3.61
4.ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	3.72	3.58
5.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.61	3.46
6.งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	3.91	3.68
7.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.7	3.56
8.งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	3.73	3.58
9.ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	3.82	3.71
10.ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	3.66	3.56
11.ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.98	3.77

ภาพที่ 4.9 ผลการศึกษาลักษณะงานที่ได้รับกับการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้น



จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนอย่างมากในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.6 และระดับความสุขที่เกิดขึ้น

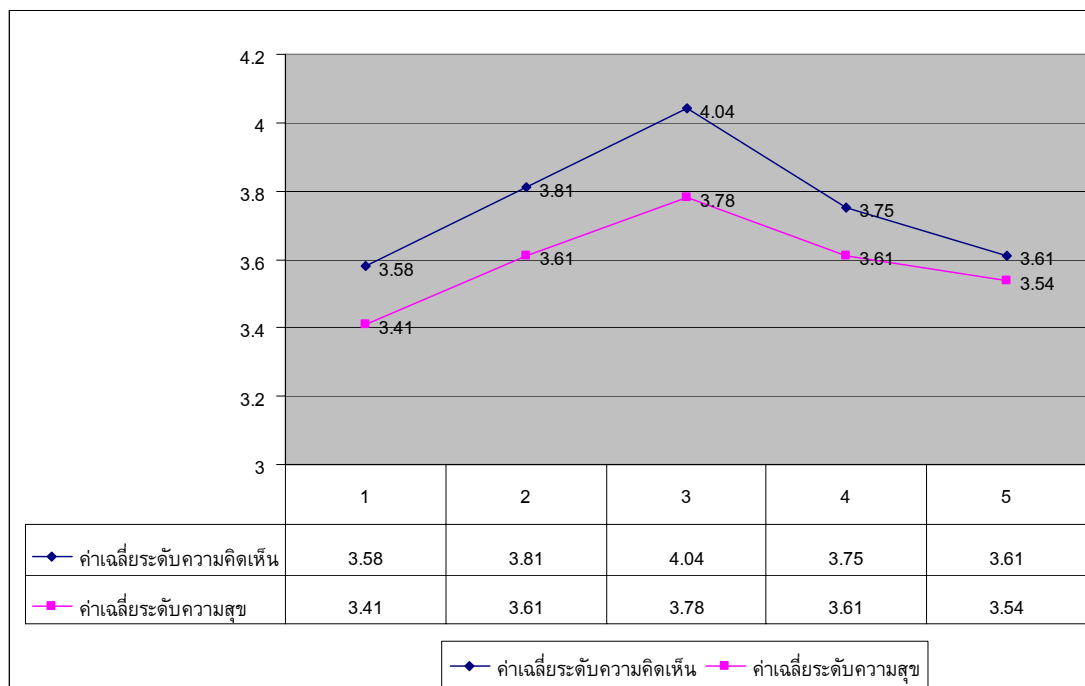
จากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่เกิดขึ้นอยู่ที่ 3.50 และงานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเองที่องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุขโดยมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.77 และ 3.71 ตามลำดับ

คำถามที่ 4. ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับใด และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรแบบใดที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงาน

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับความสุข
1.ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.58	3.41
2.ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.81	3.61
3.ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	4.04	3.78
4.ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.75	3.61
5.ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.61	3.54

ภาพที่ 4.10 ผลการศึกษาค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไร และระดับของความสุขของการทำงาน



จากตารางที่ 4.12 แสดงผลว่าค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขในระดับที่มาก กล่าวคือจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.59 และระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่ 3.48 และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าระดับความสุขอยู่ที่ 3.78

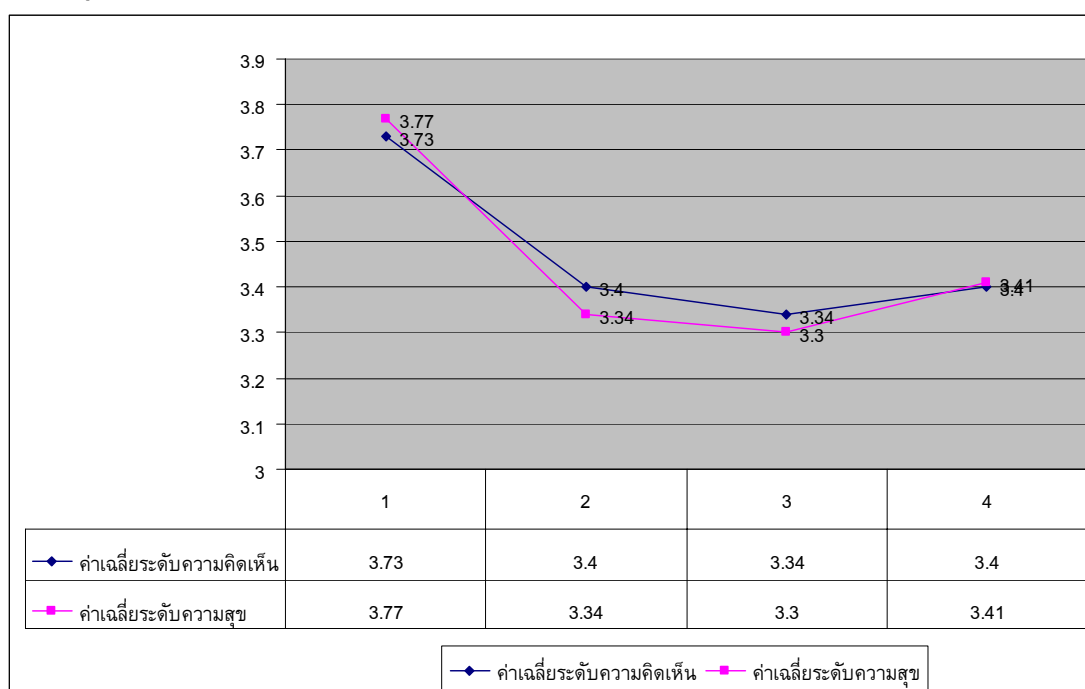
คำถามที่ 5. ระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอะไรเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับความสุข
1.ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.73	3.77
2.ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.4	3.34

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับ ความสุข
3.ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.34	3.3
4.หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.4	3.41

ภาพที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน



จากตาราง 4.13 ที่แสดงผลระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับที่มาก กล่าวคือค่าเฉลี่ยของระดับความสุขอยู่ที่ 3.47 โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข คือมีค่าระดับความสุขอยู่ที่ 3.77 และมีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.73

คำถามที่ 6. ภาพรวมของระดับความสุขของการทำงานอย่างมีความสุขในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความสุขในการทำงานปัจจุบัน

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
1 ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.27	เฉยๆ
2 เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.81	มาก
3 ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.41	มาก
4 ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.06	เฉยๆ
5 หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	3.47	มาก
6 เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	3.78	มาก
7 ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.61	มาก
8 ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.77	มาก
9 ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.26	เฉยๆ
10 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.22	เฉยๆ
11 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.72	มาก
12 ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.78	มาก
13 ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.24	เฉยๆ
14 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.61	มาก

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสุข
15 ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	เฉยๆ
16 ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	3.58	มาก
17 ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.77	มาก
18 ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.61	มาก
19 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.46	มาก
20 เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.38	เฉยๆ
21 ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.34	เฉยๆ
22 ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.3	เฉยๆ
23 ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	3.11	เฉยๆ
24 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	3.68	มาก
25 ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.61	มาก
26 ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.54	มาก
27 หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	เฉยๆ

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสุข
28 ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.56	มาก
29 ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	3.51	มาก
30 หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.41	มาก
31 ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับ พนักงานและองค์กร	3.27	เฉยๆ
32 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	3.58	มาก
33 ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	3.71	มาก
34 ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.66	มาก
35 ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการ กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ และหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.33	เฉยๆ
36 ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	3.56	มาก
37 ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปัน ความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.45	มาก

หรือนิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69 ของจำนวนผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข

ซึ่งจากการให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็นมิติจำนวน 5 มิติ คือ มิติทางด้านผู้นำ (Leadership) มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) มิติทางด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

4.4.1 ความหมายในมิติทางด้านผู้นำ (Leadership)

จากจำนวนผู้ให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด มีผู้ให้กล่าวถึงการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยมีมิติผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 35 นิยาม คิดเป็นร้อยละ 14 ของจำนวนนิยามการทำงานอย่างมีความสุขในทุก มิติ โดยนิยามที่ให้ในมิติทางด้านผู้นำที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม กันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

4.4.2 ความหมายในมิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)

จากจำนวนผู้ให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด มีผู้ให้กล่าวถึงการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยมีมิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 44 ความนิยาม คิดเป็นร้อยละ 17 ของจำนวน นิยามการทำงานอย่างมีความสุขในทุกมิติ

โดยนิยามที่ให้ในมิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมี สุข คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง กว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

4.4.3 ความหมายในมิติทางด้านความรักในงาน (Job Inspiration)

จากจำนวนผู้ให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด มีผู้ให้กล่าวถึงการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยมีมิติทางด้านความรักในงานเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด การทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 83 ความนิยาม คิดเป็นร้อยละ 32 ของจำนวนนิยามการ ทำงานอย่างมีความสุขในทุกมิติ

โดยนิยามที่ให้ในมิติทางด้านความรักในงานที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำหาย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงาน และงานที่ทำ เนื่องานที่ทำน่าสนใจ ทำหาย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ได้ทำงานในสิ่งที่ปรารถนา คุณค่าในตนเองและก่อประโยชน์ให้คนส่วนรวมมากที่สุด เป็นงานที่ทำด้วยใจมิใช่ถูกบังคับให้ทำ สามารถเสนอแนวคิดและมีโอกาสนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

4.4.4 ความหมายในมิติค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

จากจำนวนผู้ในนิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด มีผู้ให้กล่าวถึงการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยมีมิติทางด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 12 ความนิยาม คิดเป็นร้อยละ 5 ของจำนวนนิยาม การทำงานอย่างมีความสุขในทุกมิติ

โดยนิยามที่ให้ในมิติทางด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมี ความสุข คือ สามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมาย ร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและ นโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4.4.5 ความหมายในมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

จากจำนวนผู้ในนิยามการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 142 ชุด มีผู้ให้กล่าวถึงการ ทำงานอย่างมีความสุขโดยมีมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด การทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 49 ความนิยาม คิดเป็นร้อยละ 19 ของจำนวนนิยามการ ทำงานอย่างมีความสุขในทุกมิติ

โดยนิยามที่ให้ในมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของเราในการทำงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อม ที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและ ชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

ข้อสรุปและเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาอยู่ 2 ประการด้วยกันคือ

1. ศึกษาองค์ประกอบหลักของการทำงานอย่างมีความสุข
2. พัฒนาเครื่องมือหรือแผนการปฏิบัติเพื่อสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษากลุ่มประชากรกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ ที่ยังคงสถานภาพการเป็นนักศึกษาในปี 2550 จำนวน 4,765 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2550) ซึ่งนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 207 คน คิดเป็นร้อยละ 4.34 ของประชากรทั้งหมด หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Random Sampling) ในลักษณะของการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา เมื่อเก็บข้อมูลได้เรียบร้อยแล้วได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ได้แก่ การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Analysis) โดยการหาค่าทางสถิติ Alpha เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างประชากร การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความน่าเชื่อถือของเครื่องวัดการทำงานอย่างมีความสุข ระดับความสุขในการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข และความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข

5.1.1 ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 207 คน ในด้านต่างๆ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	131	63.3
2. อายุ	26 – 30 ปี	72	34.8
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	149	72.0
4. สถานภาพ	โสด	143	69.1
5. ระดับตำแหน่งงาน	พนักงานปฏิบัติการ	90	43.5
6. ประเภทองค์กร	ภาคเอกชน	167	80.7

จากตารางที่ 5.1 ที่แสดงผลการสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มประชากรที่ทำแบบวัดดังกล่าวส่วนมากอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพโสด ด้านระดับตำแหน่งงานนั้นกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากดำรงตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร และส่วนมากทำงานในภาคเอกชน

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความน่าเชื่อถือของเครื่องวัดการทำงานอย่างมีความสุข

จากการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สามารถสรุปผลความน่าเชื่อถือของเครื่องมือได้ดังนี้

5.1.2.1 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

จากการประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกล่าวได้ว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก แต่ถ้าต้องการให้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นอีกควรจะต้องตัดข้อคำถามข้อ 21 ที่กล่าวถึง ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ออกไปจะมีผลทำให้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มสูงขึ้นเป็น 0.9583 ดังนั้นกล่าวได้ว่าเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง จากค่า Alpha ที่ 0.9577

5.1.2.2 การวัดความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

นอกจากจะประมวลผลข้อมูลในส่วนของระดับความคิดเห็นแล้วยังได้ประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในส่วนของระดับความสุข

จากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งจากการประมวลผลพบว่า เครื่องมือที่นี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก แต่ถ้าต้องการให้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นอีกควรจะต้องตัดข้อคำถามข้อ 8 ที่กล่าวถึง ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ออกไปจะมีผลทำให้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นเป็น 0.9684 ดังนั้นกล่าวได้ว่าเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในด้านระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบันนั้นมีความน่าเชื่อถือสูงจากค่า Alpha ที่ 0.9542

จากการประมวลผลทั้งหมดกล่าวได้ว่าเครื่องมือการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถนำมาใช้ในการวัดได้จริงในอนาคต

5.1.3 ระดับความสุขในการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามที่ 1. ในปัจจุบันผู้นำมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีผู้นำเป็นตัวแปรหลัก

ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 3.48

คำถามที่ 2. ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด และอะไรเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากต่อการสร้างอย่างมีความสุข กล่าวคือจากการหาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ในที่ทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.61 และระดับความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 3.49 โดยมีในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกันเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยดูจากค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่อยู่ในระดับ 3.81, 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

คำถามที่ 3. ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากน้อยเพียงใด และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับใด และงานลักษณะใดที่องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุข

ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนอย่างมากในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.6 และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่เกิดขึ้นอยู่ที่ 3.50 และงานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเองที่

องค์ประกอบหลักในด้านของการทำงานอย่างมีความสุขโดยมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.77 และ 3.71 ตามลำดับ

คำถามที่ 4. ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรและระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับใด และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรแบบใดที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขในระดับที่มาก กล่าวคือจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.59 และระดับของความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขที่ 3.48 และองค์ประกอบของค่านิยมองค์กรที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าระดับความสุขอยู่ที่ 3.78

คำถามที่ 5. ระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอะไรเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ระดับความสุขที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับที่มาก กล่าวคือค่าเฉลี่ยของระดับความสุขอยู่ที่ 3.47 โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นองค์ประกอบลำดับแรกของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข คือมีค่าระดับความสุขอยู่ที่ 3.77 และมีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.73

คำถามที่ 6. ภาพรวมของระดับความสุขของการทำงานอย่างมีความสุขในปัจจุบัน

ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของผู้นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ สามารถแปลค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกล่าวคือผู้นำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

5.1.4 ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข

จากการที่ได้ให้ผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขได้ให้คำนิยามความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสรุปตามมิติที่ได้ทำการศึกษาทั้ง 5 มิติ ตามตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปนิยามความหมายการทำงานอย่างมีความสุข

มิติ	ลักษณะที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข
ผู้นำ (Leadership)	ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)	การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
ความรักในงาน (Job Inspiration)	ได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำหาย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงาน และงานที่ทำ เนื่องานที่ทำน่าสนใจ ทำหาย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ได้ทำงานในสิ่งที่ปรารถนา คุณค่าในตนเองและก่อประโยชน์ให้คนส่วนรวมมากที่สุด เป็นงานที่ทำด้วยใจ มิใช่ถูกบังคับให้ทำ สามารถเสนอแนวคิดและมีโอกาสนำเสนอแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	สามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของเราในการทำงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 5.2 กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเกิดจากการมีผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถถึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้เรื่องของงานได้ที่ได้รับมอบหมายก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำหาย มีอิสระในการตัดสินใจได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ เนื้องานที่ทำน่าสนใจ ทำหาย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ในส่วนของค่านิยมขององค์กรที่จะสร้างให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ค่านิยมองค์กรและนโยบายที่ต้องตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการได้ทำการศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผลการศึกษาได้นำเสนอในบทที่ 4 ไปแล้วนั้น ถึงแม้ว่าค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือดังกล่าวทั้งระดับความคิดเห็นและระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบันจะสูง กล่าวคือมีค่า Alpha อยู่ที่ 0.9577 และ 0.9542 ตามลำดับ แต่เพื่อให้เกิดความถูกต้องมากยิ่งขึ้นผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือทางสถิติบางตัวเข้ามาใช้ในการประเมินความสามารถของเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้เครื่องมือดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้จริง

ทั้งนี้ภายหลังจากการศึกษาผู้ศึกษาได้นำข้อมูลไปประมวลกับโปรแกรมการวิเคราะห์ต่างๆ ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร

โดยใช้ Factor Analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร เพื่อช่วยให้ทราบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นใช้วัดในสิ่งเดียวกันหรือไม่ หรือที่เรียกว่าเครื่องมือที่สร้างมานั้นใช้วัด

องค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ มีเท่าไร และเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบได้มากน้อยเพียงใด

ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าจากที่ผู้ศึกษาได้ตั้งมิติ 5 มิติที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทำการประมวลผลด้วย Factor Analysis พบว่ามิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติด้วยกันตามตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 มิติทั้ง 8 ที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

มิติที่	หัวข้อ	เนื้อหา
1	ด้านภาวะผู้นำ	ผู้นำที่สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งองค์กร และสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันให้พนักงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร พร้อมกับการสร้างแรงจูงใจและแรง กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย
2	ด้านงาน	การได้รับผิดชอบงานที่น่าสนใจ ทำหาย ความสามารถตลอดจนการเห็นความเชื่อมโยงของงานที่ทำกับความสำเร็จขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
3	ด้านความสัมพันธ์	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสุข เพลิดเพลิน สามารถแบ่งปันความรู้สึก ปรึกษาปัญหา รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง
4	สมดุลย์ของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	การมีชีวิตที่สมดุลย์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยสามารถแบ่งเวลาที่ใช้ในการทำงานและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5	ความรับผิดชอบ	การมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ
6	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ
7	ด้านอำนาจหน้าที่	การได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง
8	ด้านความสามารถ	การมีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจะต้องศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อำนาจหน้าที่ในการทำงาน และความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ

เพื่อให้สามารถอภิปรายออกมาหรือสร้างหัวข้อในการวัดการทำงานอย่างมีความสุขในลำดับต่อไป

5.2.2 เทียบค่าแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร

นอกจากนี้ยังได้ใช้ตารางสถิติ Correlation แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อดูว่าแต่ละคู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด ซึ่งจากการประมวลผลโดยการอ่านค่า Correlation หรือค่า r กล่าวคือหากค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใดหมายถึงว่าข้อนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ดังนั้นหลังจากประมวลผลทั้ง 2 ส่วนแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์ของตัวแปรดังต่อไปนี้ตามตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป

ส่วน	ข้อปัจจัยของการทำงานอย่างมีความสุข	ค่า Pearson Correlation	ค่า Pearson Correlation
1. ระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข	11 & 6	0.740065239	สูง
	23 & 15	0.707998787	สูง
2. ระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบัน	23 & 9	0.701978545	สูง
	23 & 15	0.701978545	สูง
	23 & 35	0.731210645	สูง
	40 & 39	0.732455978	สูง
	11 & 6	0.700338355	สูง
	15 & 13	0.71476181	สูง

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในส่วนที่วัดระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขปัจจัยในข้อ 11 และ 6 มีความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.740065239 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและความสำคัญกับท่าน นอกจากนี้ในข้อ 23 และ 15 มีความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.707998787 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงปรารถนาให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในส่วนของระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขที่สามารถที่จะลดจำนวนข้อของปัจจัยได้ให้เหลือเพียง 38 ข้อ

นอกจากนี้ในส่วนที่วัดระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบัน มีปัจจัยหลายข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับสูง เช่นข้อ 23 และ 9 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.701978545 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อให้ท่านตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ในข้อ 23 และ 15 มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.707998787 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 23 และ 35 มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.731210645 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก พร้อมทั้งกระจายอำนาจ ให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ข้อ 40 และ 39 มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.732455978 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันและรู้สึกว่ามันมีความสำคัญต่อองค์กร ข้อ 11 และ 6 มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.740065239 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและความสำคัญกับท่าน และความสัมพันธ์สุดท้ายในข้อ 13 และ 15 มีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับที่สูง กล่าวคือมีค่า Pearson Correlation อยู่ที่ 0.71476181 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้ 1 มาก ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะนำมารวมเป็นข้อปัจจัยเดียวกันได้คือ ผู้นำของผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสทำให้สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน

ดังนั้นในส่วนของการวัดระดับความสุขในการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันข้อปัจจัยสามารถลดลงได้อีก 6 ข้อ เหลือ 34 ข้อที่ใช้เป็นตัววัดการทำงานอย่างมีความสุข

จากการประมวลผลค่าความสัมพันธ์พบว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะมีการประมวลผลค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับแรกก่อนเพื่อลดจำนวนข้อปัจจัย และจะทำให้ผู้ทำแบบวัดฯ ไม่เสียเวลาในการทำแบบวัดมากเกินไป และได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

5.2.3 คำวัดระดับความสุข

จากการศึกษาการวัดความสุขของ Ed Diener อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยอีลินอยส์สหรัฐอเมริกา ผู้ที่ได้ทำการศึกษการวัดความสุข โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างว่าเขาเหล่านั้นมีความสุขอยู่ในระดับไหน โดยการสอบถามดังกล่าวได้ให้ค่าความสุขตั้งแต่ 1-7 หรือ 1-10 ซึ่งการให้ค่าดังกล่าวได้ทำให้คำตอบที่ออกมาสามารถวัดได้และสามารถคาดเดาถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตของผู้ตอบเหล่านั้น

นอกจากนี้ยังมีการวัดและบันทึกระดับความสุขของแต่ละบุคคลได้ทุกวันและตลอดเวลา และสถานที่ที่คนเหล่านั้นอยู่ ผ่านทางระบบเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา ทำให้ผู้ทำแบบวัดสามารถวัดระดับความสุขในแต่ละวันของตนได้

ดังนั้นในการพัฒนาเครื่องวัดการทำงานอย่างมีความสุขต่อไปนั้น สิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือค่าความละเอียดของค่าความสุข เนื่องจากผู้ศึกษาได้ใช้ค่าความสุขอยู่ที่ 1-5 ดังนั้นในการวัดความสุขครั้งต่อไปควรปรับเปลี่ยนเครื่องมือให้มีค่าความละเอียดอยู่ที่ 1-7 ถึง 1-10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จริง และยังสามารถนำมาวิเคราะห์ต่อไปในภายหน้าได้

5.2.4 การวิเคราะห์หาแผนปรับปรุงการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

จากผลการศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในครั้งนี้ พบว่าสามารถนำค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้อระหว่างค่าระดับความคิดเห็นและระดับความสุขที่มีค่าความต่างในระดับที่สูง กล่าวคือมีช่องว่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและระดับความสุขที่สูง นำมาวิเคราะห์และปรับปรุงเพื่อสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

ตารางที่ 5.5 แสดงค่าต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและระดับความสุข

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข	ค่าต่าง
1.ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.85	3.27	0.58
2.เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.99	3.81	0.18
3.ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.58	3.41	0.17
4.ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.26	3.06	0.2
5.หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	3.71	3.47	0.24

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข	ค่าต่าง
6.เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	3.84	3.78	0.06
7.ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.81	3.61	0.2
8.ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.73	3.77	-0.04
9.ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้ พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร	3.35	3.26	0.09
10.ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.27	3.22	0.05
11.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.83	3.72	0.11
12.ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร	4.04	3.78	0.26
13.ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทาง ที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.4	3.24	0.16
14.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.72	3.61	0.11
15.ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.34	3.16	0.18
16.ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถของท่าน	3.72	3.58	0.14
17.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.8	3.77	0.03
18.ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของ ท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.75	3.61	0.14
19.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	3.61	3.46	0.15
20.เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษา ปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.33	3.38	-0.05

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข	ค่าต่าง
21.ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.4	3.34	0.06
22.ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.34	3.3	0.04
23.ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	3.12	3.11	0.01
24.งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	3.91	3.68	0.23
25.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.65	3.61	0.04
26.ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.61	3.54	0.07
27.หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	3.24	0.15
28.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.7	3.56	0.14
29.ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	3.54	3.51	0.03
30.หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.4	3.41	-0.01
31.ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.44	3.27	0.17
32.งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	3.73	3.58	0.15
33.ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	3.82	3.71	0.11
34.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	3.66	0.05

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ย ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสุข	ค่าต่าง
35.ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.45	3.33	0.12
36.ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	3.66	3.56	0.1
37.ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.46	3.45	0.01
38.หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.46	3.32	0.14
39.ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.98	3.77	0.21
40.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.75	3.56	0.19

จากตารางที่ 5.5 แสดงให้เห็นค่าต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นกับระดับความสุขในแต่ละหัวข้อ ซึ่งหากมีค่าต่างกันสูงไม่ว่าจะเป็นค่าลบหรือค่าบวกสามารถนำผลต่างดังกล่าวไปวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการในการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุงเพื่อให้สร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในอนาคตต่อไปได้

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒ. 2542. *ภาวะผู้นำ Leadership*. พิมพ์ครั้งที่ 5" กรุงเทพฯ: บี.เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. 2530. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. *เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 1-6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพานิชย์. 2549. *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นภาพรณ พิชพันธ์. 2550. *เปิดโลกความสุข GHN*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. 2529 – 2530. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.” *วารสารเพิ่มผลผลิต*. ฉบับที่ 26 (ธันวาคม 2529 – มกราคม 2530): 29 – 30.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. 2537. *การรับรู้ชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะนาถ มณีบุตร และ วัชรินทร์ มุททาร์ตัน. 2548. *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยอดธง อาทมาท. 2547. *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันของครูสาขาวิชาชีพในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัชรารภณ์ สุริยาภิวพันธ์. 2548. *วิจัยธุรกิจยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย อุตสาหจิต (2549). *แนวคิดเรื่องพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา* : เอกสารคำสอนวิชา ทม. 621 กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมของมนุษย์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสรี วงษ์มณฑา. 2550. คัมภีร์ผู้นำ บัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำที่ดี. **Active Leader ผู้นำ 360 องศา**. กรุงเทพฯ : ฐานการพิมพ์.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2537. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมทรง สุวรรณเลิศ. 2543. *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงศ์ เจริญพรรณ. 2541. *การจัดการความเครียดในการทำงาน Managing Stress in Worklife*. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1993. Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. **Journal of Business Research**, 26.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston. Allyn and Bacon.
- Bearse, Linda N. 1984. **A development of measure of job, organizational, and professional commitment, and evaluation of their relationships with performance**. Dissertation Information Service, 8428078. University Microfilms International.

Bharill, H.C. ***What is Happiness?***. available at
<http://www.jainworld.com/education/tatvagyan1/lesson05.htm>

Brandi JoAnna. ***Is Workplace Happiness a Business Decision?***. Available at
<http://www.customercarecoach.com/articles/article-11080.htm>.

Buchanan II, B. 1974. Building Organizational Commitment – The Socialization of Managers in Work Organizations. ***Administrative Science Quarterly***. 19: 533.

Coffman, Curt W. and Gonzalez-Molina, Gabriel. 2002. ***Follow This Path: how the world's greatest organizations drive growth by unleashing human capital***. New York. : Warner Book. Inc.

Comings, Thomas G. & Worley, Christopher G. 2005. ***Organization Development and Change***. (8th ed.) South-West: USA.

C. Turner and E.Martin (eds.) ***Surveying subjective Phenomena***. Volume 2. New York: Russel Sage Foundation.

Diener, Ed and Seligman E.P, Martin. 2004. ***Beyond Money Toward an Economy of Well-Being***. American Psychological Society.

D.Kahneman and A.Tversky (2000). ***Choices, Values and Frames***. Cambridge: Cambridge university press

Erik Angner. ***Is It Possible to Measure Happiness?***. Available at
<http://www.dpo.uab.edu/~angner/pdf/WelfareMeasurement.pdf>

Frey, S. Bruno and Stutzer, Alois. 2002. ***Happiness and Economics : How the Economy and Institutions Affect Well-Being***. USA: Princeton University Press.

Gavin, Joanne H., and Richard O. Mason. "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace." ***Organizational Dynamics*** 33, no. 4 (2004): 379–392.

Greenberg, Cathy, Baker, Dan, and Hemingway, Collin. 2006. ***How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better***. Available at <http://www.phptr.com/articles/articles.asp?p=473458&seqNum=3&rl=1>

Guest, R. 1979. "Quality of Work Life – Learn from Tarrytown." ***Harvard Business Review***. (July – August) :76-77.

Happiness at work, 2006. available at <http://www.cnn.com/2006/HEALTH/conditions/11/4/happiness.work/index.html>.

Howard Dratch. 2006. ***Scientists Discover How to Measure Happiness Exactly***. Available at <http://blogcritics.org/archives/2006/05/13/114739.php>

Jack Welch. 2005. ***Winning***. London: HarperCollins.

John van Maurik. 2545. ***คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ***. แปลจาก Writers on Leadership โดย ยุดา รักไทย และ สุภาวดี วิทยะประพันธ์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.

Kram & Isabella. 1985. ***Workplace Relationship Quality and Employee Information Experience, Patricia***. Available at http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3669/is_200512/ai_n16078917/pg_2

Leigh Branham. 2005. ***เบื้องหลังการลาออก:ปริศนาที่องค์กรไม่เคยล่วงรู้***. แปลจาก The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Acts Before it's Too Late โดย สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ

Locker gnome, 2006. ***Is Workplace Happiness a Business Decision?***. Available at <http://www.lockergnome.com/nexus/it/2006/04/25/is-workplace-happiness-a-business-decision-?/>

Loverly, Imre, Nadkarni, S. Manohar, and Erdelyi Eszter. 2005. ***The Joyful Organization***. (2nd ed.). New Delhi : Response Books.

Lundin, C. Stephen Ph.D., Christensen, John, Paul, Harry, and Strand, Philip. 2546.
ปฏิบัติการปลาฬหาริย์. แปลจาก Fish! Tales โดย จิระนันท์ พิตรปรีชา. กรุงเทพฯ :
 พิมพ์ดี.

Manning, G. and K. Curtis, 2007. **The Art of Leadership**, Second Edition. NY. McGraw-Hill/Irwin

Margolis, Sheila L. and Wilensky, AVA S. 2006. ***There is no place like work : Seven Leadership Insights for Creating a Workplace to Call Home***. มาร์เก็ตเธียร์ บ็อคส์ :
 กรุงเทพฯ.

Max, D. T. 2007. **Happiness 101**. available at
<http://www.nytimes.com/2007/01/07/magazine/07happiness.t.html?ex=1325826000&en=2e27ba1944dae990&ei=5088&partner=rssnyt&emc=rss>

Miner, J.B. (1992), **Industrial Organizational Psychology**. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Mowday, R.T., L.W., Porter and R.M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism and Turnover**. New York. Academic Press Inc.

Porter and Smith. 1993. **Organizational Commiment: The Acceptation of Target**. New York: McGraw-Hill.

R.Layyad (2005). **Happiness: lessons from anew science**. London: Penguin group

Reflective Happiness homepage. Retrieved on February 16, 2005, from
<http://reflectivehappiness.com/>

Rodriguez, Diego. 2006. **Happiness and the Art of Innovation**. Available at
http://www.businessweek.com/innovate/content/mar2006/id20060306_579621.htm

Sheldon, M. 1971. Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16 (June).

Skrowan, D. ed 1983. ***Quality of Working Life : Perspectives of Business and the Public Sector***. Reading and Massachette: Addison-Westery Publishing.

Steers, R.M., and Porter, L.W. 1983. ***Motivation and Work Behavior***. N.Y: McGraw-Hill.

Stephan P. Robbins. 2005. ***Essentials of Organizational Behavior***. (8th ed.). Pearson Prentice Hall : USA.

Steven J. Stein. 2007. ***Make Your Workplace Great : The 7 Keys to an Emotionally Intelligent Organization***. John Wiley & Sons Canada : Canada.

Vicker, Mark. ***The Happiness Factor***. Available at <http://www.amanet.org/performance-profits/editorial.cfm?Ed=102&BNKNAVID=48&display=1>

Wallis, Claudia. "The New Science of Happiness." ***Time***, January 17, 2005, pp. A3–A9.

<http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/>

<http://crookedtimber.org/2007/02/22/whats-wrong-with-happiness-measurement/>

http://www.ibiblio.org/philecon/Assignments_files/ma4.doc

<http://www.infed.org.uk/biblio/friendship.htm>

http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=11008840&dopt=AbstractPlus

http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/happiness_formula/4783836.stm

<http://www.oecd.org/dataoecd/11/51/38704158.pdf?contentId=38704159>

<http://plato.stanford.edu/entries/friendship/>

http://www.psyclin.co.th/new_page_52.htm

<http://www.ramamental.com/journal/463/v4636.htm>

<http://www.thehappyguy.com/definition-of-happiness.html>

<http://aje.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/116/6/949>

http://en.wikipedia.org/wiki/Gross_national_happiness

http://en.wikipedia.org/wiki/Quality_of_life

<http://en.wikipedia.org/wiki/Happiness>

<http://positivesharing.com/2006/08/make-your-startup-happy/>

<http://www.iopener.co.uk/happinessatwork>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
สำหรับงานวิจัย เรื่องแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข
ของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1. คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่อง “แบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนำไปใช้ในการวัดระดับความสุขของพนักงานในการทำงานในแต่ละองค์กร ซึ่งจากการค้นคว้าพบว่าหากพนักงานในองค์กรมีความสุขแล้วเขาเหล่านั้นจะสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วย ผู้นำหรือหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือสังคมที่ทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ค่านิยมขององค์กร และคุณภาพชีวิตภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้กับนักศึกษา ตลอดจนองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งการทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจะใช้เวลาประมาณ 10 นาทีในการตอบแบบวัดดังกล่าว โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- | | |
|---|--|
| ส่วนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | คำถามแบบวัดระดับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับของความสุข |
| โดยในส่วนที่ 2 จะแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 2 ส่วนคือ | |
| ส่วนที่ 1 | วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข |
| ส่วนที่ 2 | ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ (1) ชาย

☐ (2) หญิง

2. อายุ

☐ (1) ต่ำกว่า 20 ปี

☐ (2) 20 – 25 ปี

☐ (3) 26 – 30 ปี

☐ (4) 31 – 35 ปี

☐ (5) 36 – 40 ปี

☐ (6) 41 – 45 ปี

☐ (7) 46 – 50 ปี

☐ (8) มากกว่า 51 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ (1) ปริญญาตรี

☐ (2) ปริญญาโท

☐ (3) ปริญญาเอก

☐ (4) อื่นๆ

4. สถานภาพ

☐ (1) โสด

☐ (2) สมรส

☐ (3) หย่า

☐ (4) หม้าย

5. ระดับตำแหน่งงาน

☐ (1) พนักงานปฏิบัติการ

☐ (2) ผู้บริหารระดับต้น

☐ (3) ผู้บริหารระดับกลาง

☐ (4) ผู้บริหารระดับสูง

6. ประเภทองค์กร

☐ (1) ภาครัฐบาล

☐ (2) ภาคเอกชน

☐ (3) ภาครัฐวิสาหกิจ

☐ (4) อื่นๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้กรอกแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขอึดอ้อมกับการทำงาน
ทำงานเหมือนไม่รู้สึกวุ่นวายได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสุขที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			มากที่สุด		น้อยที่สุด		
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน									
2	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน									
3	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ									
4	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร									
5	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด									
6	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน									
7	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ									
8	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ									
9	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร									
10	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน									
11	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน									
12	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร									
13	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร									
14	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ									
15	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ									
16	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน									
17	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน									
18	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร									
19	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน									
20	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง									
21	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน									
22	กิจกรรมส่วนตัวและที่ท่านทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ									
23	เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน									
24	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก									
25	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน									
26	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง									

	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสุขที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง $\longleftrightarrow$ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง					มากที่สุด $\longleftrightarrow$ น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ									
28	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่									
29	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง									
30	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม									
31	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร									
32	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน									
33	ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง									
34	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน									
35	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ									
36	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ									
37	ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างไม่เปิดเผยและกว้างขวาง									
38	หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ									
39	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน									
40	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร									

41 โปรดให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ในความหมายของท่าน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

Factor Analysis Table

		Component							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	0.722	0.273	0.323	-0.082	-0.024	0.131	0.037	-0.082
2	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	0.234	0.192	0.656	-0.019	0.116	0.295	-0.152	-0.113
3	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	0.556	0.381	0.135	0.22	-0.19	0.246	0.013	-0.103
4	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	0.752	0.039	0.076	0	0.112	0.28	-0.032	-0.054
5	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	0.315	0.338	0.243	-0.056	0.42	0.373	-0.409	0.089
6	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	0.201	0.126	0.581	-0.002	0.09	0.527	0.067	-0.133
7	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	0.157	0.469	0.357	0.232	0.085	0.378	-0.017	0.039
8	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	0.402	0.188	0.144	0.28	-0.039	0.444	-0.035	0.137
9	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	0.771	0.075	0.194	0.131	0.072	0.002	-0.084	0.007
10	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ	0.524	0.122	0.209	0.128	0.092	0.147	-0.504	0.143
11	เปรียบเทียบแบบแผนที่แน่นอน	0.012	0.395	0.552	0.002	0.157	0.479	0.103	-0.073
12	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	0.038	0.712	0.254	0.045	0.065	0.246	-0.041	0.104
13	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	0.038	0.712	0.254	0.045	0.065	0.246	-0.041	0.104
14	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	0.748	0.087	0.274	0.124	0.204	0.034	-0.083	-0.047
15	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.364	0.354	0.119	-0.014	0.68	0.161	0.064	-0.035
16	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.792	0.131	0.161	0.153	0.163	0.162	0.026	-0.049
17	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	0.257	0.706	0.215	0.044	0.17	0.031	0.071	-0.212
18	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.192	0.13	0.793	0.005	0.065	0.1	-0.1	0.004
19	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	0.377	0.432	0.081	0.374	0.03	0.301	0.074	-0.158
20	ท่านมีโอกาสนำหน้าในงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	0.225	0.51	0.152	0.063	0.394	0.007	0.018	-0.095
21	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	0.192	0.186	0.726	0.119	0.024	-0.091	0.052	-0.033
22	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	0.134	0.004	0.104	0.872	0.072	0.048	-0.041	-0.037
23	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.15	0.161	0.136	0.819	0.065	0.015	0.133	0.076
24	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน	0.768	0.309	0.012	0.225	0.126	-0.106	-0.194	-0.006
25	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	0.057	0.78	0.151	-0.042	0.089	0.114	0.163	0.071
26	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	0.167	0.347	0.669	0.104	0.135	0.086	-0.064	0.164
27	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	0.364	0.598	0.008	0.303	-0.073	0.079	-0.277	0.082
28	หัวหน้าของท่านสามารถตั้งศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.591	0.364	0.311	0.091	0.227	-0.168	-0.1	0.145
29	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	0.322	0.301	0.209	0.295	0.6	-0.035	0.132	0.136
30	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	0.208	0.229	0.709	0.235	0.111	0.056	-0.015	0.01
31	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	0.664	0.141	0.119	0.071	0.323	0.032	0.026	0.094
32	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	0.736	0.109	0.199	-0.053	-0.044	0.031	0.237	0.093
33	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย	0.3	0.744	0.28	-0.018	0.07	-0.263	0.011	-0.016
34	และท้าทายความสามารถของท่าน	0.168	0.277	0.107	0.231	0.238	0.134	0.658	0.194
35	ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	0.073	0.158	0.824	0.059	-0.006	-0.017	0.086	-0.026
36	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	0.6	0.288	0.184	0.159	0.253	-0.006	0.162	0.171
37	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อไม่ประສอมความสำเร็	0.324	0.475	0.292	0.067	-0.011	0.162	0.207	0.333
38	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	0.27	0.065	0.824	0.042	0.099	0.043	0.048	0.107
39	ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	0.514	0.37	0.193	0.108	0.403	-0.196	0.02	0.056
40	หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็ที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	0.111	0.596	0.259	0.266	0.324	0.119	0.015	0.092
	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของท่านที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	0.261	0.681	0.19	0.073	0.26	0.062	-0.06	-0.036
	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร								

Correlations Analysis

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	0.525321	0.568318	0.554203	0.322047	0.401931	0.435659	0.35413	0.530476
2	0.525321	1	0.404598	0.347015	0.433761	0.552785	0.37805	0.320162	0.27554
3	0.568318	0.404598	1	0.450109	0.266422	0.283503	0.431002	0.424419	0.383263
4	0.554203	0.347015	0.450109	1	0.422679	0.330196	0.375982	0.388875	0.582565
5	0.322047	0.433761	0.266422	0.422679	1	0.438238	0.408572	0.418325	0.385049
6	0.401931	0.552785	0.283503	0.330196	0.438238	1	0.426264	0.357274	0.267547
7	0.435659	0.37805	0.431002	0.375982	0.408572	0.426264	1	0.397089	0.351311
8	0.35413	0.320162	0.424419	0.388875	0.418325	0.357274	0.397089	1	0.403809
9	0.530476	0.27554	0.383263	0.582565	0.385049	0.267547	0.351311	0.403809	1
10	0.475863	0.352555	0.378864	0.438032	0.505019	0.315514	0.361793	0.438575	0.530725
11	0.334934	0.539944	0.252858	0.232894	0.414821	0.740065	0.493507	0.304299	0.229371
12	0.271571	0.364642	0.385717	0.163285	0.372877	0.316179	0.447513	0.287986	0.140136
13	0.570414	0.382751	0.449574	0.617125	0.387008	0.386273	0.295257	0.347607	0.618089
14	0.37966	0.337823	0.262233	0.377141	0.443642	0.335263	0.428423	0.254925	0.386519
15	0.578883	0.345309	0.478682	0.605078	0.343651	0.318613	0.310877	0.380372	0.64526
16	0.411093	0.298388	0.371094	0.264178	0.42159	0.324644	0.441819	0.320461	0.352939
17	0.377961	0.56839	0.276706	0.30161	0.374264	0.550553	0.471362	0.347387	0.371793
18	0.439215	0.301635	0.471065	0.364361	0.326963	0.31426	0.448114	0.474046	0.433304
19	0.442615	0.360936	0.392893	0.29512	0.443668	0.363048	0.432012	0.329584	0.34568
20	0.407005	0.506169	0.2692	0.274387	0.305517	0.469273	0.309792	0.277801	0.350292
21	0.121901	0.161642	0.215539	0.179146	0.140578	0.230018	0.268112	0.260718	0.260933
22	0.138307	0.146295	0.267166	0.140987	0.141268	0.209627	0.259461	0.285094	0.244537
23	0.524218	0.282595	0.473316	0.595675	0.396792	0.239468	0.295256	0.41008	0.674127
24	0.323914	0.226823	0.235261	0.130547	0.378637	0.274761	0.425254	0.252341	0.163387
25	0.436753	0.603414	0.310366	0.298424	0.38388	0.514216	0.445898	0.329847	0.35097
26	0.338879	0.244643	0.415291	0.301684	0.351866	0.294071	0.387995	0.298809	0.370017
27	0.511505	0.349615	0.402335	0.415861	0.503507	0.280635	0.34455	0.397136	0.569796
28	0.338885	0.296822	0.250829	0.263118	0.440499	0.293046	0.388942	0.38759	0.349511
29	0.415064	0.510916	0.339113	0.307113	0.382397	0.567137	0.464488	0.303293	0.304499
30	0.505301	0.330872	0.460493	0.4464	0.373224	0.299387	0.316639	0.440796	0.547144
31	0.517946	0.284805	0.401432	0.458993	0.335612	0.327869	0.240781	0.387892	0.526131
32	0.405619	0.300055	0.344033	0.196698	0.363778	0.297655	0.372821	0.310812	0.311866
33	0.199066	0.133044	0.258182	0.177184	0.169761	0.227029	0.295058	0.289288	0.159488
34	0.327627	0.54707	0.210045	0.226324	0.264984	0.522033	0.393033	0.264659	0.272335
35	0.544261	0.36628	0.364586	0.474391	0.378516	0.349595	0.331047	0.479701	0.503475
36	0.355921	0.297119	0.35105	0.287271	0.408977	0.386233	0.41226	0.384789	0.294585
37	0.358037	0.50825	0.286815	0.25254	0.273512	0.530674	0.278882	0.216482	0.338934
38	0.501504	0.311309	0.329911	0.390427	0.467391	0.309381	0.379138	0.354227	0.488425
39	0.265254	0.31744	0.353772	0.208836	0.415281	0.281661	0.472363	0.325442	0.215732
40	0.435113	0.385398	0.407376	0.365357	0.4997	0.40406	0.475543	0.403336	0.392414
1	0.543404	0.304629	0.364018	0.51102	0.374582	0.273034	0.314262	0.363432	0.474148
2	0.281283	0.74727	0.182425	0.288051	0.380529	0.55503	0.302674	0.28293	0.206082
3	0.39404	0.353976	0.727423	0.421355	0.34195	0.344413	0.444522	0.448041	0.401279
4	0.455388	0.263796	0.38721	0.664755	0.366897	0.308052	0.347987	0.366064	0.594546
5	0.33126	0.410761	0.302713	0.404738	0.759972	0.39878	0.435367	0.411592	0.434249
6	0.324012	0.570347	0.233027	0.268949	0.3703	0.826405	0.436734	0.275839	0.187397
7	0.285194	0.356427	0.351587	0.260889	0.354629	0.402522	0.699919	0.41046	0.21217
8	0.171192	0.182576	0.158644	0.123282	0.095143	0.137513	0.14135	0.251859	0.2115
9	0.40482	0.282462	0.401594	0.472296	0.400618	0.282576	0.340293	0.472191	0.737324
10	0.380794	0.313151	0.36172	0.398642	0.465749	0.373186	0.387325	0.455497	0.441735
11	0.280656	0.543707	0.226538	0.256974	0.405099	0.600743	0.431761	0.324074	0.207077
12	0.37944	0.369465	0.395749	0.259508	0.461558	0.337531	0.421917	0.395019	0.356399

13	0.431261	0.286539	0.349307	0.473912	0.317505	0.349886	0.289922	0.283785	0.491283
14	0.253752	0.302655	0.186907	0.213381	0.363293	0.327389	0.397275	0.197785	0.248099
15	0.4612	0.292492	0.40084	0.483643	0.291598	0.335427	0.313591	0.34063	0.521566
16	0.362962	0.294497	0.343802	0.252048	0.37531	0.272066	0.422117	0.313694	0.308314
17	0.305982	0.515621	0.217486	0.24032	0.300084	0.475822	0.403247	0.319012	0.271908
18	0.386256	0.301376	0.375808	0.329257	0.330773	0.279406	0.343127	0.401554	0.443886
19	0.352189	0.332795	0.391671	0.254263	0.405639	0.375935	0.37047	0.342613	0.324204
20	0.35931	0.430878	0.263199	0.269545	0.239138	0.456036	0.349642	0.254135	0.321137
21	0.088187	0.157547	0.21168	0.131891	0.152842	0.224249	0.23158	0.22179	0.219692
22	0.126338	0.150856	0.229311	0.130349	0.148241	0.183485	0.207117	0.266233	0.216515
23	0.479568	0.293467	0.435758	0.534768	0.36064	0.232233	0.383116	0.417886	0.582481
24	0.360249	0.315116	0.268559	0.268926	0.340148	0.316015	0.436951	0.297754	0.326769
25	0.348222	0.519889	0.296024	0.251288	0.306901	0.530762	0.413778	0.286431	0.270121
26	0.268658	0.274664	0.352848	0.264173	0.312351	0.31182	0.430066	0.32596	0.299954
27	0.49761	0.323971	0.374993	0.410148	0.463627	0.308973	0.375042	0.38209	0.546967
28	0.355257	0.283107	0.209934	0.289379	0.432426	0.316193	0.367013	0.342094	0.351498
29	0.368594	0.449117	0.284402	0.304928	0.344701	0.535317	0.414457	0.260041	0.244756
30	0.1173	0.125911	0.202449	0.146868	0.178722	0.053967	0.150804	0.182609	0.1761
31	0.470602	0.290297	0.453571	0.461858	0.376029	0.336275	0.343115	0.389358	0.514922
32	0.27381	0.319322	0.289568	0.191458	0.346233	0.255144	0.392137	0.29139	0.258442
33	0.303049	0.265446	0.280318	0.281617	0.229272	0.27275	0.392761	0.272061	0.229007
34	0.287147	0.547495	0.21558	0.255009	0.242035	0.501007	0.343971	0.249353	0.233259
35	0.472831	0.296781	0.407085	0.516315	0.33823	0.331831	0.413943	0.453042	0.493743
36	0.271618	0.210995	0.249695	0.167552	0.348361	0.277239	0.362989	0.177783	0.296333
37	0.293691	0.465266	0.288222	0.271031	0.296793	0.516455	0.32505	0.211762	0.306079
38	0.419695	0.239402	0.327774	0.356653	0.386306	0.249665	0.34418	0.286346	0.420827
39	0.331454	0.38767	0.434921	0.296206	0.375579	0.285137	0.464257	0.388314	0.325259
40	0.329324	0.354898	0.379139	0.304096	0.398642	0.252989	0.428736	0.311325	0.355193

10	11	12	13	14	15	16	17	18
0.475863	0.334934	0.271571	0.570414	0.37966	0.578883	0.411093	0.377961	0.439215
0.352555	0.539944	0.364642	0.382751	0.337823	0.345309	0.298388	0.56839	0.301635
0.378864	0.252858	0.385717	0.449574	0.262233	0.478682	0.371094	0.276706	0.471065
0.438032	0.232894	0.163285	0.617125	0.377141	0.605078	0.264178	0.30161	0.364361
0.505019	0.414821	0.372877	0.387008	0.443642	0.343651	0.42159	0.374264	0.326963
0.315514	0.740065	0.316179	0.386273	0.335263	0.318613	0.324644	0.550553	0.31426
0.361793	0.493507	0.447513	0.295257	0.428423	0.310877	0.441819	0.471362	0.448114
0.438575	0.304299	0.287986	0.347607	0.254925	0.380372	0.320461	0.347387	0.474046
0.530725	0.229371	0.140136	0.618089	0.386519	0.64526	0.352939	0.371793	0.433304
1	0.245569	0.196622	0.525013	0.370771	0.449541	0.316186	0.327492	0.379242
0.245569	1	0.455337	0.312577	0.349305	0.262721	0.39174	0.568147	0.318876
0.196622	0.455337	1	0.164899	0.335783	0.182805	0.405143	0.324467	0.363767
0.525013	0.312577	0.164899	1	0.429117	0.6919	0.371708	0.39293	0.363116
0.370771	0.349305	0.335783	0.429117	1	0.44726	0.552845	0.316593	0.452612
0.449541	0.262721	0.182805	0.6919	0.44726	1	0.441832	0.30405	0.457868
0.316186	0.39174	0.405143	0.371708	0.552845	0.441832	1	0.34249	0.562966
0.327492	0.568147	0.324467	0.39293	0.316593	0.30405	0.34249	1	0.287719
0.379242	0.318876	0.363767	0.363116	0.452612	0.457868	0.562966	0.287719	1
0.380756	0.343342	0.3707	0.339992	0.476501	0.343585	0.54768	0.357122	0.472506
0.278667	0.449903	0.268921	0.376956	0.237971	0.278071	0.29311	0.526209	0.184621
0.266377	0.17277	0.086247	0.29913	0.126054	0.234123	0.12587	0.205678	0.274978
0.188764	0.160262	0.173065	0.232281	0.177608	0.239625	0.260863	0.176804	0.340034
0.509224	0.230092	0.231445	0.683548	0.432834	0.707999	0.430965	0.311504	0.452731
0.208554	0.383374	0.537436	0.227742	0.379351	0.258893	0.613017	0.252469	0.327696
0.312033	0.599031	0.400801	0.361239	0.434138	0.342461	0.391416	0.58404	0.351822
0.358495	0.348383	0.406194	0.349413	0.379069	0.370936	0.445976	0.27863	0.492553
0.462687	0.229177	0.275774	0.513128	0.441373	0.571082	0.51048	0.362131	0.451498
0.338869	0.344882	0.357802	0.432919	0.635836	0.39437	0.45703	0.336736	0.435959
0.405788	0.545297	0.391198	0.369581	0.313057	0.275017	0.326028	0.559937	0.396171
0.397514	0.301329	0.236608	0.577575	0.426787	0.577063	0.312021	0.311174	0.38827
0.309412	0.267492	0.26811	0.540059	0.2922	0.546391	0.197311	0.308983	0.35006
0.26927	0.382563	0.441154	0.401979	0.330561	0.268415	0.590512	0.39475	0.359493
0.139095	0.261342	0.28388	0.191373	0.350033	0.177859	0.344132	0.258465	0.351208
0.227845	0.528144	0.320129	0.347629	0.185965	0.278313	0.288054	0.669814	0.246712
0.40263	0.350211	0.297282	0.560897	0.408783	0.550522	0.39945	0.393488	0.464229
0.325847	0.343804	0.345266	0.296762	0.371664	0.339405	0.467971	0.40489	0.375717
0.335662	0.506418	0.225489	0.437879	0.265376	0.382189	0.263116	0.609398	0.241509
0.382638	0.325913	0.294704	0.513541	0.516698	0.521551	0.450913	0.357684	0.413466
0.265297	0.365001	0.527081	0.299085	0.430012	0.316178	0.493501	0.342244	0.457162
0.376721	0.436368	0.444411	0.386461	0.46685	0.43684	0.597574	0.391517	0.47804
0.405385	0.238603	0.211351	0.455396	0.359522	0.412995	0.249569	0.322616	0.379768
0.231476	0.552091	0.246647	0.29385	0.292276	0.205017	0.1905	0.611102	0.241183
0.41602	0.306878	0.312004	0.424784	0.254038	0.409323	0.291019	0.356191	0.422368
0.466957	0.283061	0.138113	0.572572	0.395519	0.471303	0.335138	0.331294	0.429478
0.496577	0.370853	0.325173	0.408488	0.489635	0.397417	0.455715	0.426165	0.348926
0.300915	0.678034	0.374849	0.33403	0.346266	0.205163	0.267584	0.588006	0.290031
0.252935	0.494218	0.473876	0.210219	0.399185	0.226027	0.394771	0.465137	0.328895
0.210512	0.13244	0.181343	0.108528	0.115034	0.178242	0.118743	0.162522	0.179194
0.498274	0.235692	0.218253	0.501865	0.377127	0.4829	0.34363	0.35001	0.475493
0.64593	0.370564	0.261537	0.518953	0.41245	0.398095	0.329547	0.363019	0.358858
0.269286	0.784642	0.401525	0.336516	0.319263	0.183457	0.297038	0.617209	0.278627
0.375156	0.387677	0.577458	0.406259	0.340452	0.305132	0.432808	0.345366	0.407948

0.462716	0.303217	0.188561	0.76875	0.413541	0.533432	0.315406	0.333582	0.329781
0.308029	0.380908	0.270876	0.328206	0.777267	0.277176	0.48272	0.367077	0.40318
0.399952	0.289804	0.170285	0.587077	0.441139	0.711763	0.372694	0.310615	0.362524
0.299657	0.330022	0.377319	0.335475	0.499752	0.275551	0.732015	0.334758	0.438974
0.277417	0.518125	0.277675	0.31429	0.249792	0.175569	0.224439	0.83165	0.198464
0.418651	0.35025	0.30517	0.407894	0.42674	0.375459	0.484728	0.328505	0.753818
0.363514	0.383479	0.314814	0.317941	0.392315	0.270378	0.48535	0.368265	0.392883
0.234863	0.429236	0.245809	0.312658	0.227772	0.262875	0.245593	0.476694	0.18756
0.236883	0.163564	0.08466	0.294374	0.131924	0.187553	0.156229	0.229085	0.27065
0.252092	0.138405	0.165441	0.233606	0.129244	0.208366	0.166619	0.188715	0.234144
0.45507	0.237207	0.254937	0.58046	0.415434	0.528896	0.369861	0.331162	0.413421
0.286101	0.39313	0.376392	0.325755	0.310011	0.254492	0.451214	0.410625	0.314827
0.294531	0.597725	0.349855	0.326841	0.346777	0.281506	0.31945	0.548409	0.234982
0.277884	0.377412	0.331737	0.319872	0.371888	0.273519	0.360092	0.357304	0.44298
0.393246	0.297144	0.299685	0.479921	0.41424	0.486121	0.45545	0.356094	0.425776
0.319254	0.327397	0.334864	0.432436	0.573965	0.380424	0.41561	0.331298	0.388522
0.310247	0.538742	0.395833	0.308064	0.253795	0.17317	0.319162	0.540117	0.330986
0.20118	0.158842	0.115178	0.179371	0.194433	0.172533	0.145821	0.153566	0.164199
0.33973	0.309199	0.310824	0.535363	0.329115	0.463102	0.232465	0.367666	0.338597
0.231438	0.376685	0.437847	0.312888	0.313146	0.175344	0.503962	0.416165	0.282622
0.215983	0.309057	0.281965	0.273897	0.422959	0.247174	0.375676	0.311677	0.369302
0.234346	0.46424	0.278983	0.321348	0.141405	0.215472	0.19249	0.600249	0.144943
0.361441	0.326445	0.281151	0.50557	0.469169	0.502169	0.368884	0.374261	0.442451
0.271404	0.325486	0.350992	0.296352	0.368665	0.253109	0.430048	0.363575	0.272422
0.298982	0.469474	0.244162	0.344203	0.277114	0.364518	0.233048	0.547041	0.210831
0.330467	0.237281	0.256438	0.486342	0.421038	0.44886	0.349633	0.319739	0.314857
0.322683	0.345277	0.372107	0.377935	0.429154	0.292331	0.382854	0.336786	0.398606
0.283652	0.349378	0.354102	0.294238	0.370042	0.31988	0.453782	0.339068	0.403172

19	20	21	22	23	24	25	26	27
0.442615	0.407005	0.121901	0.138307	0.524218	0.323914	0.436753	0.338879	0.511505
0.360936	0.506169	0.161642	0.146295	0.282595	0.226823	0.603414	0.244643	0.349615
0.392893	0.2692	0.215539	0.267166	0.473316	0.235261	0.310366	0.415291	0.402335
0.29512	0.274387	0.179146	0.140987	0.595675	0.130547	0.298424	0.301684	0.415861
0.443668	0.305517	0.140578	0.141268	0.396792	0.378637	0.38388	0.351866	0.503507
0.363048	0.469273	0.230018	0.209627	0.239468	0.274761	0.514216	0.294071	0.280635
0.432012	0.309792	0.268112	0.259461	0.295256	0.425254	0.445898	0.387995	0.34455
0.329584	0.277801	0.260718	0.285094	0.41008	0.252341	0.329847	0.298809	0.397136
0.34568	0.350292	0.260933	0.244537	0.674127	0.163387	0.35097	0.370017	0.569796
0.380756	0.278667	0.266377	0.188764	0.509224	0.208554	0.312033	0.358495	0.462687
0.343342	0.449903	0.17277	0.160262	0.230092	0.383374	0.599031	0.348383	0.229177
0.3707	0.268921	0.086247	0.173065	0.231445	0.537436	0.400801	0.406194	0.275774
0.339992	0.376956	0.29913	0.232281	0.683548	0.227742	0.361239	0.349413	0.513128
0.476501	0.237971	0.126054	0.177608	0.432834	0.379351	0.434138	0.379069	0.441373
0.343585	0.278071	0.234123	0.239625	0.707999	0.258893	0.342461	0.370936	0.571082
0.54768	0.29311	0.12587	0.260863	0.430965	0.613017	0.391416	0.445976	0.51048
0.357122	0.526209	0.205678	0.176804	0.311504	0.252469	0.58404	0.27863	0.362131
0.472506	0.184621	0.274978	0.340034	0.452731	0.327696	0.351822	0.492553	0.451498
1	0.330261	0.196325	0.20033	0.415429	0.421444	0.425412	0.307852	0.431609
0.330261	1	0.290355	0.247346	0.344125	0.201326	0.597111	0.25139	0.346313
0.196325	0.290355	1	0.617861	0.342887	0.034262	0.221255	0.266682	0.19418
0.20033	0.247346	0.617861	1	0.303922	0.205942	0.232511	0.319826	0.24653
0.415429	0.344125	0.342887	0.303922	1	0.278075	0.366761	0.525442	0.602331
0.421444	0.201326	0.034262	0.205942	0.278075	1	0.36095	0.357381	0.371678
0.425412	0.597111	0.221255	0.232511	0.366761	0.36095	1	0.4077	0.416428
0.307852	0.25139	0.266682	0.319826	0.525442	0.357381	0.4077	1	0.47029
0.431609	0.346313	0.19418	0.24653	0.602331	0.371678	0.416428	0.47029	1
0.468312	0.3466	0.281532	0.331405	0.483781	0.368697	0.422672	0.380728	0.517489
0.370331	0.57001	0.313337	0.278297	0.310321	0.275912	0.590961	0.353106	0.394842
0.39017	0.318307	0.190853	0.208044	0.594882	0.166174	0.356553	0.354161	0.549345
0.295119	0.324851	0.169746	0.124667	0.539015	0.243164	0.29114	0.324144	0.508962
0.453615	0.380311	0.106722	0.166562	0.423048	0.534767	0.385126	0.462932	0.543721
0.340667	0.253847	0.229651	0.322999	0.192885	0.397371	0.274527	0.267886	0.289486
0.241011	0.592812	0.187479	0.179981	0.259706	0.236335	0.566039	0.250369	0.342702
0.43865	0.341244	0.27422	0.295535	0.622806	0.445625	0.434647	0.436375	0.595956
0.349485	0.308457	0.200942	0.307499	0.320902	0.473428	0.421036	0.402298	0.485139
0.21929	0.566286	0.196558	0.208988	0.286137	0.180813	0.603968	0.254463	0.377803
0.458433	0.344621	0.223249	0.275453	0.582488	0.36232	0.364807	0.468919	0.634789
0.4394	0.2899	0.248255	0.304137	0.306594	0.528734	0.400705	0.414285	0.416141
0.653798	0.351389	0.212896	0.241458	0.495149	0.511302	0.431357	0.498767	0.543285
0.390083	0.348599	0.173925	0.114462	0.494482	0.153444	0.352582	0.325558	0.494844
0.26529	0.427196	0.202045	0.11037	0.17321	0.128645	0.533433	0.160449	0.331633
0.337094	0.273296	0.229807	0.235756	0.419817	0.199769	0.313755	0.421209	0.390206
0.382157	0.304171	0.231472	0.200235	0.57388	0.215033	0.249835	0.347956	0.45262
0.463555	0.32752	0.13539	0.11504	0.431194	0.396297	0.354816	0.416596	0.518671
0.318945	0.400171	0.173612	0.119607	0.165954	0.190621	0.538562	0.301891	0.239421
0.422007	0.294579	0.18364	0.296664	0.250262	0.423929	0.494536	0.438961	0.333591
0.145837	0.152538	0.066658	0.077161	0.160216	0.102839	0.170789	0.159153	0.116112
0.399919	0.304476	0.239924	0.240945	0.601972	0.211722	0.37571	0.365798	0.544689
0.317347	0.288694	0.196213	0.148654	0.478513	0.2912	0.343546	0.348029	0.450205
0.303477	0.453445	0.133217	0.12775	0.21636	0.264933	0.583312	0.343876	0.307931
0.393661	0.272341	0.133143	0.289187	0.35615	0.494227	0.40162	0.438895	0.460783

0.322003	0.3523	0.232424	0.185615	0.587007	0.258221	0.382402	0.291015	0.445555
0.471747	0.210603	0.176297	0.194054	0.352681	0.36258	0.401301	0.350592	0.355932
0.321766	0.294394	0.235695	0.193453	0.600747	0.238259	0.320102	0.341731	0.515705
0.549418	0.276534	0.146413	0.257186	0.390151	0.564586	0.352809	0.412302	0.462435
0.274552	0.469808	0.183442	0.125806	0.249821	0.249999	0.500623	0.24914	0.291384
0.415857	0.222842	0.273554	0.289863	0.476106	0.274762	0.344141	0.490725	0.462254
0.789346	0.287003	0.254353	0.23611	0.384442	0.349159	0.400013	0.349383	0.411007
0.282493	0.809442	0.307592	0.267411	0.324691	0.21565	0.548309	0.25827	0.2815
0.162699	0.295274	0.794292	0.569772	0.322888	0.014117	0.212554	0.265942	0.204297
0.16798	0.293533	0.508464	0.812938	0.304806	0.168003	0.239026	0.363888	0.27451
0.421845	0.361642	0.32558	0.287322	0.789832	0.264388	0.37015	0.430895	0.543724
0.357316	0.335287	0.248335	0.325782	0.369699	0.576172	0.423466	0.387693	0.410453
0.365037	0.591642	0.261988	0.289815	0.320192	0.327082	0.79846	0.346642	0.342245
0.30827	0.243398	0.254444	0.280413	0.45771	0.305779	0.369769	0.758608	0.366417
0.434823	0.358231	0.299307	0.321351	0.564329	0.33527	0.387048	0.441092	0.802883
0.450528	0.318066	0.309733	0.327421	0.472235	0.325356	0.390467	0.355855	0.473695
0.374503	0.553387	0.27225	0.273343	0.243886	0.310581	0.552962	0.290319	0.282419
0.112304	0.180888	0.129416	0.13096	0.2022	0.088609	0.103083	0.177303	0.257506
0.331356	0.383796	0.193543	0.164926	0.570616	0.264634	0.424144	0.344917	0.523901
0.451223	0.331181	0.154146	0.172967	0.348563	0.504797	0.382503	0.384453	0.465151
0.438409	0.30976	0.248804	0.324559	0.311497	0.389852	0.334259	0.30491	0.315118
0.236663	0.501901	0.215457	0.146919	0.213425	0.186041	0.5158	0.257591	0.291555
0.419385	0.326067	0.293646	0.269923	0.602763	0.368375	0.410129	0.434519	0.553203
0.324341	0.31675	0.157824	0.239808	0.347628	0.454491	0.397355	0.454732	0.426518
0.226811	0.515373	0.21088	0.22346	0.265966	0.182678	0.565183	0.258343	0.335485
0.419283	0.297142	0.213768	0.186031	0.533174	0.245908	0.375006	0.377675	0.583755
0.4507	0.340341	0.32117	0.320344	0.411691	0.373551	0.425973	0.419822	0.485097
0.550247	0.311335	0.273759	0.229481	0.431424	0.393872	0.414075	0.459776	0.496695

28	29	30	31	32	33	34	35	36
0.338885	0.415064	0.505301	0.517946	0.405619	0.199066	0.327627	0.544261	0.355921
0.296822	0.510916	0.330872	0.284805	0.300055	0.133044	0.54707	0.36628	0.297119
0.250829	0.339113	0.460493	0.401432	0.344033	0.258182	0.210045	0.364586	0.35105
0.263118	0.307113	0.4464	0.458993	0.196698	0.177184	0.226324	0.474391	0.287271
0.440499	0.382397	0.373224	0.335612	0.363778	0.169761	0.264984	0.378516	0.408977
0.293046	0.567137	0.299387	0.327869	0.297655	0.227029	0.522033	0.349595	0.386233
0.388942	0.464488	0.316639	0.240781	0.372821	0.295058	0.393033	0.331047	0.41226
0.38759	0.303293	0.440796	0.387892	0.310812	0.289288	0.264659	0.479701	0.384789
0.349511	0.304499	0.547144	0.526131	0.311866	0.159488	0.272335	0.503475	0.294585
0.338869	0.405788	0.397514	0.309412	0.26927	0.139095	0.227845	0.40263	0.325847
0.344882	0.545297	0.301329	0.267492	0.382563	0.261342	0.528144	0.350211	0.343804
0.357802	0.391198	0.236608	0.26811	0.441154	0.28388	0.320129	0.297282	0.345266
0.432919	0.369581	0.577575	0.540059	0.401979	0.191373	0.347629	0.560897	0.296762
0.635836	0.313057	0.426787	0.2922	0.330561	0.350033	0.185965	0.408783	0.371664
0.39437	0.275017	0.577063	0.546391	0.268415	0.177859	0.278313	0.550522	0.339405
0.45703	0.326028	0.312021	0.197311	0.590512	0.344132	0.288054	0.39945	0.467971
0.336736	0.559937	0.311174	0.308983	0.39475	0.258465	0.669814	0.393488	0.40489
0.435959	0.396171	0.38827	0.35006	0.359493	0.351208	0.246712	0.464229	0.375717
0.468312	0.370331	0.39017	0.295119	0.453615	0.340667	0.241011	0.43865	0.349485
0.3466	0.57001	0.318307	0.324851	0.380311	0.253847	0.592812	0.341244	0.308457
0.281532	0.313337	0.190853	0.169746	0.106722	0.229651	0.187479	0.27422	0.200942
0.331405	0.278297	0.208044	0.124667	0.166562	0.322999	0.179981	0.295535	0.307499
0.483781	0.310321	0.594882	0.539015	0.423048	0.192885	0.259706	0.622806	0.320902
0.368697	0.275912	0.166174	0.243164	0.534767	0.397371	0.236335	0.445625	0.473428
0.422672	0.590961	0.356553	0.29114	0.385126	0.274527	0.566039	0.434647	0.421036
0.380728	0.353106	0.354161	0.324144	0.462932	0.267886	0.250369	0.436375	0.402298
0.517489	0.394842	0.549345	0.508962	0.543721	0.289486	0.342702	0.595956	0.485139
1	0.446876	0.539932	0.374935	0.436849	0.465585	0.317546	0.498749	0.398683
0.446876	1	0.341569	0.384908	0.419114	0.342781	0.613481	0.35519	0.410569
0.539932	0.341569	1	0.606563	0.376645	0.193877	0.269656	0.550213	0.282932
0.374935	0.384908	0.606563	1	0.342751	0.282683	0.275734	0.525835	0.353919
0.436849	0.419114	0.376645	0.342751	1	0.330046	0.430689	0.50474	0.433689
0.465585	0.342781	0.193877	0.282683	0.330046	1	0.304346	0.371538	0.463689
0.317546	0.613481	0.269656	0.275734	0.430689	0.304346	1	0.32602	0.311573
0.498749	0.35519	0.550213	0.525835	0.50474	0.371538	0.32602	1	0.427358
0.398683	0.410569	0.282932	0.353919	0.433689	0.463689	0.311573	0.427358	1
0.305711	0.571681	0.330419	0.295459	0.334852	0.222523	0.649957	0.381824	0.426371
0.492793	0.425872	0.575879	0.50675	0.477226	0.268803	0.332474	0.644676	0.41531
0.480892	0.428005	0.33809	0.24604	0.466185	0.418793	0.328214	0.396	0.526093
0.49091	0.466348	0.419755	0.355691	0.594041	0.396015	0.375211	0.510788	0.451301
0.341019	0.271938	0.42137	0.432291	0.315795	0.156694	0.250633	0.512872	0.270799
0.303046	0.476298	0.257743	0.216833	0.224338	0.171747	0.567429	0.307929	0.280532
0.236406	0.344765	0.388751	0.302541	0.267445	0.19705	0.279337	0.379445	0.345343
0.341476	0.258326	0.433275	0.399869	0.278092	0.175716	0.236841	0.517755	0.291972
0.482688	0.336817	0.432557	0.372734	0.422167	0.252494	0.301035	0.411952	0.492825
0.279658	0.533813	0.227702	0.236604	0.275061	0.15668	0.509671	0.290927	0.334703
0.436131	0.393857	0.312254	0.23614	0.381524	0.373487	0.34833	0.404836	0.4868
0.093116	0.152768	0.137067	0.10246	0.123717	0.118689	0.123047	0.153408	0.149417
0.360078	0.302893	0.481494	0.426526	0.32856	0.165267	0.23007	0.523226	0.341275
0.434311	0.419352	0.460838	0.300631	0.378378	0.16401	0.248554	0.424678	0.353511
0.357727	0.568116	0.322862	0.267531	0.363995	0.187594	0.553166	0.323353	0.366093
0.424323	0.367407	0.348255	0.301469	0.436735	0.242746	0.316845	0.479119	0.394438

0.353995	0.313789	0.476418	0.39641	0.368413	0.118996	0.321049	0.519888	0.292416
0.555624	0.31059	0.380371	0.152465	0.315844	0.321236	0.257549	0.353713	0.368307
0.381584	0.304638	0.49405	0.404832	0.28718	0.155532	0.299705	0.521341	0.301652
0.451009	0.306949	0.329434	0.171747	0.525278	0.289604	0.259647	0.42629	0.421289
0.29256	0.503041	0.260849	0.251259	0.353517	0.238718	0.582572	0.365087	0.361378
0.428553	0.369418	0.36142	0.295129	0.391912	0.251357	0.288783	0.521983	0.31351
0.473009	0.380419	0.402067	0.254654	0.414731	0.297124	0.260908	0.434687	0.339325
0.34131	0.4777	0.307473	0.254918	0.295988	0.211063	0.58415	0.310835	0.303543
0.313558	0.270768	0.203143	0.107606	0.134022	0.167443	0.222086	0.21447	0.168376
0.312567	0.269048	0.227352	0.121666	0.186503	0.199561	0.188797	0.306655	0.260318
0.47222	0.299259	0.52412	0.418224	0.384788	0.155873	0.278389	0.610195	0.296545
0.372239	0.370268	0.272475	0.217074	0.44981	0.341276	0.364048	0.480723	0.455036
0.390845	0.504095	0.360221	0.253674	0.355263	0.253247	0.548533	0.414697	0.42031
0.407217	0.306016	0.384749	0.206593	0.4101	0.19874	0.269456	0.452782	0.345413
0.531907	0.396052	0.513021	0.452606	0.481731	0.290399	0.343755	0.569301	0.431586
0.847028	0.408429	0.503533	0.356497	0.403148	0.39185	0.329354	0.482903	0.341731
0.388528	0.83084	0.279316	0.275059	0.36907	0.277362	0.571142	0.290208	0.351415
0.24314	0.158749	0.322568	0.170711	0.231503	0.085043	0.135	0.229274	0.132526
0.430902	0.384132	0.575769	0.759533	0.383118	0.248482	0.363358	0.566838	0.346725
0.418386	0.346248	0.357094	0.230378	0.761572	0.286279	0.370213	0.403408	0.355676
0.499277	0.33746	0.256556	0.202875	0.313418	0.72568	0.36516	0.390897	0.426967
0.221339	0.525179	0.254354	0.250432	0.326889	0.159489	0.819027	0.289022	0.257331
0.511474	0.296574	0.51506	0.429317	0.40089	0.341245	0.316984	0.834791	0.35754
0.437696	0.371791	0.305523	0.284968	0.415383	0.292157	0.351162	0.384068	0.660998
0.316067	0.485835	0.3074	0.247853	0.293986	0.150088	0.544242	0.358555	0.38763
0.465981	0.306253	0.549614	0.399455	0.37991	0.160631	0.278138	0.566592	0.291068
0.589461	0.389311	0.517486	0.256621	0.421204	0.300228	0.356411	0.421046	0.400438
0.437923	0.339033	0.384365	0.257297	0.429668	0.324609	0.349633	0.432909	0.3298

37	38	39	40	1	2	3	4	5
0.358037	0.501504	0.265254	0.435113	0.543404	0.281283	0.39404	0.455388	0.33126
0.50825	0.311309	0.31744	0.385398	0.304629	0.74727	0.353976	0.263796	0.410761
0.286815	0.329911	0.353772	0.407376	0.364018	0.182425	0.727423	0.38721	0.302713
0.25254	0.390427	0.208836	0.365357	0.51102	0.288051	0.421355	0.664755	0.404738
0.273512	0.467391	0.415281	0.4997	0.374582	0.380529	0.34195	0.366897	0.759972
0.530674	0.309381	0.281661	0.40406	0.273034	0.55503	0.344413	0.308052	0.39878
0.278882	0.379138	0.472363	0.475543	0.314262	0.302674	0.444522	0.347987	0.435367
0.216482	0.354227	0.325442	0.403336	0.363432	0.28293	0.448041	0.366064	0.411592
0.338934	0.488425	0.215732	0.392414	0.474148	0.206082	0.401279	0.594546	0.434249
0.335662	0.382638	0.265297	0.376721	0.405385	0.231476	0.41602	0.466957	0.496577
0.506418	0.325913	0.365001	0.436368	0.238603	0.552091	0.306878	0.283061	0.370853
0.225489	0.294704	0.527081	0.444411	0.211351	0.246647	0.312004	0.138113	0.325173
0.437879	0.513541	0.299085	0.386461	0.455396	0.29385	0.424784	0.572572	0.408488
0.265376	0.516698	0.430012	0.46685	0.359522	0.292276	0.254038	0.395519	0.489635
0.382189	0.521551	0.316178	0.43684	0.412995	0.205017	0.409323	0.471303	0.397417
0.263116	0.450913	0.493501	0.597574	0.249569	0.1905	0.291019	0.335138	0.455715
0.609398	0.357684	0.342244	0.391517	0.322616	0.611102	0.356191	0.331294	0.426165
0.241509	0.413466	0.457162	0.47804	0.379768	0.241183	0.422368	0.429478	0.348926
0.21929	0.458433	0.4394	0.653798	0.390083	0.26529	0.337094	0.382157	0.463555
0.566286	0.344621	0.2899	0.351389	0.348599	0.427196	0.273296	0.304171	0.32752
0.196558	0.223249	0.248255	0.212896	0.173925	0.202045	0.229807	0.231472	0.13539
0.208988	0.275453	0.304137	0.241458	0.114462	0.11037	0.235756	0.200235	0.11504
0.286137	0.582488	0.306594	0.495149	0.494482	0.17321	0.419817	0.57388	0.431194
0.180813	0.36232	0.528734	0.511302	0.153444	0.128645	0.199769	0.215033	0.396297
0.603968	0.364807	0.400705	0.431357	0.352582	0.533433	0.313755	0.249835	0.354816
0.254463	0.468919	0.414285	0.498767	0.325558	0.160449	0.421209	0.347956	0.416596
0.377803	0.634789	0.416141	0.543285	0.494844	0.331633	0.390206	0.45262	0.518671
0.305711	0.492793	0.480892	0.49091	0.341019	0.303046	0.236406	0.341476	0.482688
0.571681	0.425872	0.428005	0.466348	0.271938	0.476298	0.344765	0.258326	0.336817
0.330419	0.575879	0.33809	0.419755	0.42137	0.257743	0.388751	0.433275	0.432557
0.295459	0.50675	0.24604	0.355691	0.432291	0.216833	0.302541	0.399869	0.372734
0.334852	0.477226	0.466185	0.594041	0.315795	0.224338	0.267445	0.278092	0.422167
0.222523	0.268803	0.418793	0.396015	0.156694	0.171747	0.19705	0.175716	0.252494
0.649957	0.332474	0.328214	0.375211	0.250633	0.567429	0.279337	0.236841	0.301035
0.381824	0.644676	0.396	0.510788	0.512872	0.307929	0.379445	0.517755	0.411952
0.426371	0.41531	0.526093	0.451301	0.270799	0.280532	0.345343	0.291972	0.492825
1	0.36741	0.339276	0.319129	0.313703	0.497515	0.342921	0.303624	0.331615
0.36741	1	0.436283	0.531973	0.515558	0.261141	0.343744	0.51532	0.467825
0.339276	0.436283	1	0.61632	0.177037	0.256148	0.315044	0.265539	0.424729
0.319129	0.531973	0.61632	1	0.364461	0.353768	0.357962	0.417284	0.619652
0.313703	0.515558	0.177037	0.364461	1	0.34888	0.521461	0.664066	0.441988
0.497515	0.261141	0.256148	0.353768	0.34888	1	0.386028	0.343225	0.397944
0.342921	0.343744	0.315044	0.357962	0.521461	0.386028	1	0.579166	0.436387
0.303624	0.51532	0.265539	0.417284	0.664066	0.343225	0.579166	1	0.468994
0.331615	0.467825	0.424729	0.619652	0.441988	0.397944	0.436387	0.468994	1
0.542399	0.278581	0.322012	0.393656	0.314627	0.641423	0.367622	0.327045	0.396342
0.339359	0.402964	0.497338	0.442115	0.373236	0.413251	0.480116	0.311223	0.465588
0.141998	0.097993	0.110224	0.164317	0.170618	0.143844	0.235345	0.178778	0.217891
0.329456	0.463197	0.226131	0.431246	0.586339	0.321217	0.548886	0.657636	0.505169
0.354303	0.386037	0.272961	0.374797	0.499446	0.350218	0.522199	0.530719	0.546106
0.54259	0.339291	0.360747	0.433668	0.382606	0.67952	0.364207	0.375599	0.446538
0.303267	0.466722	0.386962	0.499826	0.431758	0.358377	0.439209	0.394432	0.550267

0.396768	0.479649	0.207629	0.310998	0.565094	0.304945	0.461419	0.602041	0.38312
0.307879	0.424058	0.382834	0.445926	0.357983	0.365841	0.284588	0.349591	0.486321
0.386297	0.507732	0.244642	0.386694	0.586395	0.320011	0.54299	0.629561	0.417333
0.221894	0.465907	0.42068	0.517678	0.432814	0.29631	0.392467	0.480594	0.496687
0.538776	0.300491	0.281525	0.348083	0.342788	0.658077	0.371401	0.341285	0.395487
0.241417	0.453184	0.338762	0.465009	0.513862	0.325367	0.45102	0.554566	0.425795
0.255323	0.410634	0.375506	0.541758	0.47068	0.351877	0.48107	0.476171	0.536006
0.555062	0.277746	0.233395	0.292861	0.367538	0.468199	0.350806	0.360927	0.30823
0.173269	0.235363	0.239079	0.186657	0.278139	0.273185	0.304091	0.321589	0.199939
0.200784	0.281874	0.224785	0.196046	0.221616	0.161492	0.298551	0.24361	0.204384
0.272143	0.541459	0.276491	0.471553	0.660269	0.297943	0.528806	0.681986	0.445402
0.338794	0.437047	0.393504	0.470887	0.397042	0.343647	0.320973	0.409716	0.45842
0.573451	0.386429	0.352795	0.399241	0.389482	0.522849	0.377484	0.312699	0.312937
0.247069	0.415031	0.338987	0.446967	0.427887	0.304674	0.489391	0.40388	0.439527
0.323856	0.633527	0.375331	0.501067	0.605064	0.373127	0.436866	0.53917	0.484736
0.272667	0.48181	0.38284	0.4424	0.448429	0.335817	0.269375	0.418338	0.479056
0.549445	0.348544	0.383115	0.40782	0.341397	0.4797	0.376396	0.358355	0.316809
0.093507	0.246739	0.109868	0.174502	0.207806	0.168871	0.169769	0.22489	0.224818
0.356593	0.486125	0.252819	0.36172	0.567791	0.292317	0.469274	0.528356	0.415919
0.303429	0.390039	0.403098	0.505185	0.400079	0.360411	0.350567	0.392288	0.467378
0.232614	0.330124	0.319386	0.460881	0.369355	0.309037	0.304237	0.355338	0.359149
0.567364	0.277991	0.229096	0.31082	0.287653	0.611168	0.320896	0.297288	0.307133
0.343395	0.58553	0.318022	0.484442	0.612915	0.353141	0.471683	0.621518	0.443433
0.401278	0.424415	0.402473	0.373039	0.39406	0.265157	0.376113	0.374885	0.500899
0.823579	0.323052	0.286026	0.289069	0.390148	0.528046	0.392758	0.365148	0.352964
0.314299	0.784854	0.336462	0.412916	0.616713	0.303413	0.416172	0.538711	0.420609
0.365444	0.435568	0.627602	0.579016	0.406285	0.402722	0.441225	0.438585	0.502946
0.296098	0.392782	0.471059	0.743809	0.451465	0.381185	0.426398	0.446788	0.572529

6	7	8	9	10	11	12	13	14
0.324012	0.285194	0.171192	0.40482	0.380794	0.280656	0.37944	0.431261	0.253752
0.570347	0.356427	0.182576	0.282462	0.313151	0.543707	0.369465	0.286539	0.302655
0.233027	0.351587	0.158644	0.401594	0.36172	0.226538	0.395749	0.349307	0.186907
0.268949	0.260889	0.123282	0.472296	0.398642	0.256974	0.259508	0.473912	0.213381
0.3703	0.354629	0.095143	0.400618	0.465749	0.405099	0.461558	0.317505	0.363293
0.826405	0.402522	0.137513	0.282576	0.373186	0.600743	0.337531	0.349886	0.327389
0.436734	0.699919	0.14135	0.340293	0.387325	0.431761	0.421917	0.289922	0.397275
0.275839	0.41046	0.251859	0.472191	0.455497	0.324074	0.395019	0.283785	0.197785
0.187397	0.21217	0.2115	0.737324	0.441735	0.207077	0.356399	0.491283	0.248099
0.300915	0.252935	0.210512	0.498274	0.64593	0.269286	0.375156	0.462716	0.308029
0.678034	0.494218	0.13244	0.235692	0.370564	0.784642	0.387677	0.303217	0.380908
0.374849	0.473876	0.181343	0.218253	0.261537	0.401525	0.577458	0.188561	0.270876
0.33403	0.210219	0.108528	0.501865	0.518953	0.336516	0.406259	0.76875	0.328206
0.346266	0.399185	0.115034	0.377127	0.41245	0.319263	0.340452	0.413541	0.777267
0.205163	0.226027	0.178242	0.4829	0.398095	0.183457	0.305132	0.533432	0.277176
0.267584	0.394771	0.118743	0.34363	0.329547	0.297038	0.432808	0.315406	0.48272
0.588006	0.465137	0.162522	0.35001	0.363019	0.617209	0.345366	0.333582	0.367077
0.290031	0.328895	0.179194	0.475493	0.358858	0.278627	0.407948	0.329781	0.40318
0.318945	0.422007	0.145837	0.399919	0.317347	0.303477	0.393661	0.322003	0.471747
0.400171	0.294579	0.152538	0.304476	0.288694	0.453445	0.272341	0.3523	0.210603
0.173612	0.18364	0.066658	0.239924	0.196213	0.133217	0.133143	0.232424	0.176297
0.119607	0.296664	0.077161	0.240945	0.148654	0.12775	0.289187	0.185615	0.194054
0.165954	0.250262	0.160216	0.601972	0.478513	0.21636	0.35615	0.587007	0.352681
0.190621	0.423929	0.102839	0.211722	0.2912	0.264933	0.494227	0.258221	0.36258
0.538562	0.494536	0.170789	0.37571	0.343546	0.583312	0.40162	0.382402	0.401301
0.301891	0.438961	0.159153	0.365798	0.348029	0.343876	0.438895	0.291015	0.350592
0.239421	0.333591	0.116112	0.544689	0.450205	0.307931	0.460783	0.445555	0.355932
0.279658	0.436131	0.093116	0.360078	0.434311	0.357727	0.424323	0.353995	0.555624
0.533813	0.393857	0.152768	0.302893	0.419352	0.568116	0.367407	0.313789	0.31059
0.227702	0.312254	0.137067	0.481494	0.460838	0.322862	0.348255	0.476418	0.380371
0.236604	0.23614	0.10246	0.426526	0.300631	0.267531	0.301469	0.39641	0.152465
0.275061	0.381524	0.123717	0.32856	0.378378	0.363995	0.436735	0.368413	0.315844
0.15668	0.373487	0.118689	0.165267	0.16401	0.187594	0.242746	0.118996	0.321236
0.509671	0.34833	0.123047	0.23007	0.248554	0.553166	0.316845	0.321049	0.257549
0.290927	0.404836	0.153408	0.523226	0.424678	0.323353	0.479119	0.519888	0.353713
0.334703	0.4868	0.149417	0.341275	0.353511	0.366093	0.394438	0.292416	0.368307
0.542399	0.339359	0.141998	0.329456	0.354303	0.54259	0.303267	0.396768	0.307879
0.278581	0.402964	0.097993	0.463197	0.386037	0.339291	0.466722	0.479649	0.424058
0.322012	0.497338	0.110224	0.226131	0.272961	0.360747	0.386962	0.207629	0.382834
0.393656	0.442115	0.164317	0.431246	0.374797	0.433668	0.499826	0.310998	0.445926
0.314627	0.373236	0.170618	0.586339	0.499446	0.382606	0.431758	0.565094	0.357983
0.641423	0.413251	0.143844	0.321217	0.350218	0.67952	0.358377	0.304945	0.365841
0.367622	0.480116	0.235345	0.548886	0.522199	0.364207	0.439209	0.461419	0.284588
0.327045	0.311223	0.178778	0.657636	0.530719	0.375599	0.394432	0.602041	0.349591
0.396342	0.465588	0.217891	0.505169	0.546106	0.446538	0.550267	0.38312	0.486321
1	0.483482	0.145881	0.306227	0.38449	0.700338	0.379336	0.371819	0.382924
0.483482	1	0.203212	0.33539	0.419568	0.543009	0.518462	0.282363	0.483529
0.145881	0.203212	1	0.22313	0.230887	0.190988	0.197784	0.156017	0.144081
0.306227	0.33539	0.22313	1	0.631799	0.334786	0.500531	0.625991	0.354808
0.38449	0.419568	0.230887	0.631799	1	0.52602	0.511017	0.601968	0.478488
0.700338	0.543009	0.190988	0.334786	0.52602	1	0.516932	0.361314	0.461086
0.379336	0.518462	0.197784	0.500531	0.511017	0.516932	1	0.496641	0.453274

0.371819	0.282363	0.156017	0.625991	0.601968	0.361314	0.496641	1	0.439673
0.382924	0.483529	0.144081	0.354808	0.478488	0.461086	0.453274	0.439673	1
0.34182	0.345614	0.15726	0.611795	0.561194	0.364524	0.444652	0.714762	0.459363
0.309963	0.494417	0.198199	0.485371	0.502629	0.456862	0.641211	0.493609	0.644446
0.579556	0.482425	0.188912	0.382215	0.439719	0.679515	0.417577	0.367907	0.423701
0.341937	0.373945	0.232491	0.584326	0.523846	0.42753	0.553056	0.515539	0.512744
0.38093	0.528845	0.217161	0.495828	0.523704	0.477339	0.508061	0.407643	0.553054
0.419294	0.345072	0.178213	0.357428	0.405275	0.483002	0.299797	0.413803	0.277915
0.21443	0.214213	0.094254	0.299244	0.291746	0.212524	0.230164	0.307714	0.229105
0.190642	0.306303	0.111727	0.311325	0.287272	0.230832	0.393541	0.271352	0.219999
0.261808	0.381106	0.201355	0.701979	0.571716	0.371049	0.492946	0.686008	0.445171
0.335142	0.514879	0.180763	0.431425	0.355236	0.413535	0.600097	0.461021	0.455083
0.556185	0.547836	0.170536	0.379812	0.430383	0.599516	0.429313	0.445246	0.434655
0.356028	0.524509	0.225782	0.46744	0.50466	0.428849	0.513107	0.418884	0.491735
0.327813	0.414235	0.164657	0.60362	0.536348	0.427533	0.528629	0.54084	0.431657
0.358296	0.403318	0.120678	0.404572	0.464577	0.391264	0.460118	0.461219	0.581957
0.560715	0.386126	0.18027	0.360182	0.447289	0.604354	0.437622	0.418926	0.340262
-0.013825	0.192231	0.054862	0.216193	0.36644	0.277237	0.278167	0.580761	0.297698
0.347375	0.351659	0.153279	0.555268	0.46347	0.359426	0.403083	0.591152	0.284074
0.31396	0.511061	0.185489	0.411833	0.459985	0.48671	0.525513	0.414186	0.450168
0.273453	0.454382	0.156954	0.307371	0.32105	0.328491	0.456271	0.296567	0.484919
0.54284	0.345747	0.149157	0.316029	0.300845	0.560468	0.370837	0.364207	0.266261
0.339194	0.490886	0.188376	0.598596	0.487334	0.385352	0.540881	0.615491	0.491039
0.318173	0.473299	0.155794	0.398967	0.439611	0.423807	0.545793	0.426457	0.491163
0.586739	0.415271	0.174709	0.443049	0.470887	0.578248	0.33896	0.45485	0.352646
0.305211	0.444616	0.13306	0.527615	0.457582	0.366502	0.493616	0.604403	0.446819
0.371367	0.536911	0.202411	0.466571	0.529828	0.478007	0.56854	0.427731	0.525003
0.326615	0.461801	0.205565	0.499554	0.473947	0.485372	0.481182	0.342391	0.46914

15	16	17	18	19	20	21	22	23
0.4612	0.362962	0.305982	0.386256	0.352189	0.35931	0.088187	0.126338	0.479568
0.292492	0.294497	0.515621	0.301376	0.332795	0.430878	0.157547	0.150856	0.293467
0.40084	0.343802	0.217486	0.375808	0.391671	0.263199	0.21168	0.229311	0.435758
0.483643	0.252048	0.24032	0.329257	0.254263	0.269545	0.131891	0.130349	0.534768
0.291598	0.37531	0.300084	0.330773	0.405639	0.239138	0.152842	0.148241	0.36064
0.335427	0.272066	0.475822	0.279406	0.375935	0.456036	0.224249	0.183485	0.232233
0.313591	0.422117	0.403247	0.343127	0.37047	0.349642	0.23158	0.207117	0.383116
0.34063	0.313694	0.319012	0.401554	0.342613	0.254135	0.22179	0.266233	0.417886
0.521566	0.308314	0.271908	0.443886	0.324204	0.321137	0.219692	0.216515	0.582481
0.399952	0.299657	0.277417	0.418651	0.363514	0.234863	0.236883	0.252092	0.45507
0.289804	0.330022	0.518125	0.35025	0.383479	0.429236	0.163564	0.138405	0.237207
0.170285	0.377319	0.277675	0.30517	0.314814	0.245809	0.08466	0.165441	0.254937
0.587077	0.335475	0.31429	0.407894	0.317941	0.312658	0.294374	0.233606	0.58046
0.441139	0.499752	0.249792	0.42674	0.392315	0.227772	0.131924	0.129244	0.415434
0.711763	0.275551	0.175569	0.375459	0.270378	0.262875	0.187553	0.208366	0.528896
0.372694	0.732015	0.224439	0.484728	0.48535	0.245593	0.156229	0.166619	0.369861
0.310615	0.334758	0.83165	0.328505	0.368265	0.476694	0.229085	0.188715	0.331162
0.362524	0.438974	0.198464	0.753818	0.392883	0.18756	0.27065	0.234144	0.413421
0.321766	0.549418	0.274552	0.415857	0.789346	0.282493	0.162699	0.16798	0.421845
0.294394	0.276534	0.469808	0.222842	0.287003	0.809442	0.295274	0.293533	0.361642
0.235695	0.146413	0.183442	0.273554	0.254353	0.307592	0.794292	0.508464	0.32558
0.193453	0.257186	0.125806	0.289863	0.23611	0.267411	0.569772	0.812938	0.287322
0.600747	0.390151	0.249821	0.476106	0.384442	0.324691	0.322888	0.304806	0.789832
0.238259	0.564586	0.249999	0.274762	0.349159	0.21565	0.014117	0.168003	0.264388
0.320102	0.352809	0.500623	0.344141	0.400013	0.548309	0.212554	0.239026	0.37015
0.341731	0.412302	0.24914	0.490725	0.349383	0.25827	0.265942	0.363888	0.430895
0.515705	0.462435	0.291384	0.462254	0.411007	0.2815	0.204297	0.27451	0.543724
0.381584	0.451009	0.29256	0.428553	0.473009	0.34131	0.313558	0.312567	0.47222
0.304638	0.306949	0.503041	0.369418	0.380419	0.4777	0.270768	0.269048	0.299259
0.49405	0.329434	0.260849	0.36142	0.402067	0.307473	0.203143	0.227352	0.52412
0.404832	0.171747	0.251259	0.295129	0.254654	0.254918	0.107606	0.121666	0.418224
0.28718	0.525278	0.353517	0.391912	0.414731	0.295988	0.134022	0.186503	0.384788
0.155532	0.289604	0.238718	0.251357	0.297124	0.211063	0.167443	0.199561	0.155873
0.299705	0.259647	0.582572	0.288783	0.260908	0.58415	0.222086	0.188797	0.278389
0.521341	0.42629	0.365087	0.521983	0.434687	0.310835	0.21447	0.306655	0.610195
0.301652	0.421289	0.361378	0.31351	0.339325	0.303543	0.168376	0.260318	0.296545
0.386297	0.221894	0.538776	0.241417	0.255323	0.555062	0.173269	0.200784	0.272143
0.507732	0.465907	0.300491	0.453184	0.410634	0.277746	0.235363	0.281874	0.541459
0.244642	0.42068	0.281525	0.338762	0.375506	0.233395	0.239079	0.224785	0.276491
0.386694	0.517678	0.348083	0.465009	0.541758	0.292861	0.186657	0.196046	0.471553
0.586395	0.432814	0.342788	0.513862	0.47068	0.367538	0.278139	0.221616	0.660269
0.320011	0.29631	0.658077	0.325367	0.351877	0.468199	0.273185	0.161492	0.297943
0.54299	0.392467	0.371401	0.45102	0.48107	0.350806	0.304091	0.298551	0.528806
0.629561	0.480594	0.341285	0.554566	0.476171	0.360927	0.321589	0.24361	0.681986
0.417333	0.496687	0.395487	0.425795	0.536006	0.30823	0.199939	0.204384	0.445402
0.34182	0.309963	0.579556	0.341937	0.38093	0.419294	0.21443	0.190642	0.261808
0.345614	0.494417	0.482425	0.373945	0.528845	0.345072	0.214213	0.306303	0.381106
0.15726	0.198199	0.188912	0.232491	0.217161	0.178213	0.094254	0.111727	0.201355
0.611795	0.485371	0.382215	0.584326	0.495828	0.357428	0.299244	0.311325	0.701979
0.561194	0.502629	0.439719	0.523846	0.523704	0.405275	0.291746	0.287272	0.571716
0.364524	0.456862	0.679515	0.42753	0.477339	0.483002	0.212524	0.230832	0.371049
0.444652	0.641211	0.417577	0.553056	0.508061	0.299797	0.230164	0.393541	0.492946

0.714762	0.493609	0.367907	0.515539	0.407643	0.413803	0.307714	0.271352	0.686008
0.459363	0.644446	0.423701	0.512744	0.553054	0.277915	0.229105	0.219999	0.445171
1	0.52512	0.384406	0.507596	0.477198	0.418128	0.293479	0.248819	0.721332
0.52512	1	0.410628	0.608734	0.671611	0.384581	0.274692	0.31118	0.553023
0.384406	0.410628	1	0.387654	0.432613	0.543278	0.243761	0.2469	0.384731
0.507596	0.608734	0.387654	1	0.551591	0.278274	0.332099	0.333268	0.55987
0.477198	0.671611	0.432613	0.551591	1	0.354093	0.324457	0.322152	0.502704
0.418128	0.384581	0.543278	0.278274	0.354093	1	0.403494	0.362398	0.455124
0.293479	0.274692	0.243761	0.332099	0.324457	0.403494	1	0.631113	0.403444
0.248819	0.31118	0.2469	0.333268	0.322152	0.362398	0.631113	1	0.397723
0.721332	0.553023	0.384731	0.55987	0.502704	0.455124	0.403444	0.397723	1
0.41841	0.602431	0.434372	0.47662	0.382019	0.364937	0.286328	0.380465	0.513752
0.441598	0.427027	0.569315	0.350825	0.445565	0.620507	0.315765	0.351278	0.451942
0.450434	0.565916	0.386795	0.557685	0.41729	0.362226	0.333547	0.369199	0.557734
0.645913	0.606258	0.409978	0.568779	0.522524	0.421803	0.403493	0.38695	0.662763
0.501331	0.53305	0.350778	0.486801	0.498478	0.378029	0.40692	0.352341	0.537517
0.388757	0.446443	0.548488	0.411252	0.453917	0.601267	0.323894	0.300157	0.367639
0.241892	0.300108	0.248359	0.303166	0.252391	0.234025	0.157623	0.15288	0.245226
0.589321	0.358384	0.388256	0.427123	0.416761	0.448992	0.216149	0.181707	0.603727
0.401347	0.682556	0.485106	0.439308	0.56407	0.375664	0.239361	0.220895	0.474837
0.374362	0.504713	0.374669	0.40458	0.463811	0.34692	0.25662	0.277894	0.379907
0.355538	0.338345	0.632411	0.279105	0.348549	0.571067	0.30811	0.210116	0.344213
0.662253	0.57078	0.427604	0.594274	0.496924	0.414188	0.343946	0.339559	0.731211
0.412279	0.601371	0.412948	0.401558	0.471576	0.372213	0.273382	0.380381	0.422376
0.491032	0.331086	0.573346	0.302215	0.323475	0.617268	0.295056	0.290566	0.383616
0.598017	0.500832	0.339062	0.468715	0.511367	0.343328	0.309505	0.288434	0.62986
0.438917	0.570537	0.394838	0.485825	0.549425	0.441484	0.383997	0.347051	0.529687
0.465537	0.580892	0.406262	0.490931	0.629442	0.395565	0.298739	0.276717	0.563582

24	25	26	27	28	29	30	31	32
0.360249	0.348222	0.268658	0.49761	0.355257	0.368594	0.1173	0.470602	0.27381
0.315116	0.519889	0.274664	0.323971	0.283107	0.449117	0.125911	0.290297	0.319322
0.268559	0.296024	0.352848	0.374993	0.209934	0.284402	0.202449	0.453571	0.289568
0.268926	0.251288	0.264173	0.410148	0.289379	0.304928	0.146868	0.461858	0.191458
0.340148	0.306901	0.312351	0.463627	0.432426	0.344701	0.178722	0.376029	0.346233
0.316015	0.530762	0.31182	0.308973	0.316193	0.535317	0.053967	0.336275	0.255144
0.436951	0.413778	0.430066	0.375042	0.367013	0.414457	0.150804	0.343115	0.392137
0.297754	0.286431	0.32596	0.38209	0.342094	0.260041	0.182609	0.389358	0.29139
0.326769	0.270121	0.299954	0.546967	0.351498	0.244756	0.1761	0.514922	0.258442
0.286101	0.294531	0.277884	0.393246	0.319254	0.310247	0.20118	0.33973	0.231438
0.39313	0.597725	0.377412	0.297144	0.327397	0.538742	0.158842	0.309199	0.376685
0.376392	0.349855	0.331737	0.299685	0.334864	0.395833	0.115178	0.310824	0.437847
0.325755	0.326841	0.319872	0.479921	0.432436	0.308064	0.179371	0.535363	0.312888
0.310011	0.346777	0.371888	0.41424	0.573965	0.253795	0.194433	0.329115	0.313146
0.254492	0.281506	0.273519	0.486121	0.380424	0.17317	0.172533	0.463102	0.175344
0.451214	0.31945	0.360092	0.45545	0.41561	0.319162	0.145821	0.232465	0.503962
0.410625	0.548409	0.357304	0.356094	0.331298	0.540117	0.153566	0.367666	0.416165
0.314827	0.234982	0.44298	0.425776	0.388522	0.330986	0.164199	0.338597	0.282622
0.357316	0.365037	0.30827	0.434823	0.450528	0.374503	0.112304	0.331356	0.451223
0.335287	0.591642	0.243398	0.358231	0.318066	0.553387	0.180888	0.383796	0.331181
0.248335	0.261988	0.254444	0.299307	0.309733	0.27225	0.129416	0.193543	0.154146
0.325782	0.289815	0.280413	0.321351	0.327421	0.273343	0.13096	0.164926	0.172967
0.369699	0.320192	0.45771	0.564329	0.472235	0.243886	0.2022	0.570616	0.348563
0.576172	0.327082	0.305779	0.33527	0.325356	0.310581	0.088609	0.264634	0.504797
0.423466	0.79846	0.369769	0.387048	0.390467	0.552962	0.103083	0.424144	0.382503
0.387693	0.346642	0.758608	0.441092	0.355855	0.290319	0.177303	0.344917	0.384453
0.410453	0.342245	0.366417	0.802883	0.473695	0.282419	0.257506	0.523901	0.465151
0.372239	0.390845	0.407217	0.531907	0.847028	0.388528	0.24314	0.430902	0.418386
0.370268	0.504095	0.306016	0.396052	0.408429	0.83084	0.158749	0.384132	0.346248
0.272475	0.360221	0.384749	0.513021	0.503533	0.279316	0.322568	0.575769	0.357094
0.217074	0.253674	0.206593	0.452606	0.356497	0.275059	0.170711	0.759533	0.230378
0.44981	0.355263	0.4101	0.481731	0.403148	0.36907	0.231503	0.383118	0.761572
0.341276	0.253247	0.19874	0.290399	0.39185	0.277362	0.085043	0.248482	0.286279
0.364048	0.548533	0.269456	0.343755	0.329354	0.571142	0.135	0.363358	0.370213
0.480723	0.414697	0.452782	0.569301	0.482903	0.290208	0.229274	0.566838	0.403408
0.455036	0.42031	0.345413	0.431586	0.341731	0.351415	0.132526	0.346725	0.355676
0.338794	0.573451	0.247069	0.323856	0.272667	0.549445	0.093507	0.356593	0.303429
0.437047	0.386429	0.415031	0.633527	0.48181	0.348544	0.246739	0.486125	0.390039
0.393504	0.352795	0.338987	0.375331	0.38284	0.383115	0.109868	0.252819	0.403098
0.470887	0.399241	0.446967	0.501067	0.4424	0.40782	0.174502	0.36172	0.505185
0.397042	0.389482	0.427887	0.605064	0.448429	0.341397	0.207806	0.567791	0.400079
0.343647	0.522849	0.304674	0.373127	0.335817	0.4797	0.168871	0.292317	0.360411
0.320973	0.377484	0.489391	0.436866	0.269375	0.376396	0.169769	0.469274	0.350567
0.409716	0.312699	0.40388	0.53917	0.418338	0.358355	0.22489	0.528356	0.392288
0.45842	0.312937	0.439527	0.484736	0.479056	0.316809	0.224818	0.415919	0.467378
0.335142	0.556185	0.356028	0.327813	0.358296	0.560715	-0.013825	0.347375	0.31396
0.514879	0.547836	0.524509	0.414235	0.403318	0.386126	0.192231	0.351659	0.511061
0.180763	0.170536	0.225782	0.164657	0.120678	0.18027	0.054862	0.153279	0.185489
0.431425	0.379812	0.46744	0.60362	0.404572	0.360182	0.216193	0.555268	0.411833
0.355236	0.430383	0.50466	0.536348	0.464577	0.447289	0.36644	0.46347	0.459985
0.413535	0.599516	0.428849	0.427533	0.391264	0.604354	0.277237	0.359426	0.48671
0.600097	0.429313	0.513107	0.528629	0.460118	0.437622	0.278167	0.403083	0.525513

0.461021	0.445246	0.418884	0.54084	0.461219	0.418926	0.580761	0.591152	0.414186
0.455083	0.434655	0.491735	0.431657	0.581957	0.340262	0.297698	0.284074	0.450168
0.41841	0.441598	0.450434	0.645913	0.501331	0.388757	0.241892	0.589321	0.401347
0.602431	0.427027	0.565916	0.606258	0.53305	0.446443	0.300108	0.358384	0.682556
0.434372	0.569315	0.386795	0.409978	0.350778	0.548488	0.248359	0.388256	0.485106
0.47662	0.350825	0.557685	0.568779	0.486801	0.411252	0.303166	0.427123	0.439308
0.382019	0.445565	0.41729	0.522524	0.498478	0.453917	0.252391	0.416761	0.56407
0.364937	0.620507	0.362226	0.421803	0.378029	0.601267	0.234025	0.448992	0.375664
0.286328	0.315765	0.333547	0.403493	0.40692	0.323894	0.157623	0.216149	0.239361
0.380465	0.351278	0.369199	0.38695	0.352341	0.300157	0.15288	0.181707	0.220895
0.513752	0.451942	0.557734	0.662763	0.537517	0.367639	0.245226	0.603727	0.474837
1	0.483042	0.555297	0.48382	0.404258	0.479502	0.175514	0.367898	0.532883
0.483042	1	0.467995	0.44817	0.422799	0.584733	0.135099	0.469794	0.471504
0.555297	0.467995	1	0.48132	0.418933	0.388683	0.236489	0.380597	0.534616
0.48382	0.44817	0.48132	1	0.628777	0.4543	0.241562	0.557216	0.563511
0.404258	0.422799	0.418933	0.628777	1	0.473591	0.207728	0.493727	0.47808
0.479502	0.584733	0.388683	0.4543	0.473591	1	0.1293	0.422233	0.464786
0.175514	0.135099	0.236489	0.241562	0.207728	0.1293	1	0.257851	0.238547
0.367898	0.469794	0.380597	0.557216	0.493727	0.422233	0.257851	1	0.441359
0.532883	0.471504	0.534616	0.563511	0.47808	0.464786	0.238547	0.441359	1
0.485067	0.406614	0.404375	0.448964	0.546771	0.387244	0.165508	0.358959	0.498506
0.406008	0.585407	0.347101	0.393386	0.341322	0.598987	0.099423	0.426091	0.478383
0.570179	0.473331	0.576038	0.677272	0.587202	0.379744	0.295026	0.607533	0.525412
0.480376	0.451186	0.483334	0.531718	0.543359	0.422581	0.196073	0.403725	0.499512
0.391058	0.623701	0.340733	0.466309	0.397423	0.589342	0.150271	0.43892	0.420657
0.417297	0.460814	0.429538	0.664697	0.567407	0.349246	0.241556	0.577087	0.485152
0.52414	0.482678	0.571206	0.595018	0.605597	0.495959	0.26725	0.441458	0.591638
0.485291	0.421916	0.533944	0.586588	0.484957	0.415048	0.24584	0.439084	0.54872

33	34	35	36	37	38	39	40
0.303049	0.287147	0.472831	0.271618	0.293691	0.419695	0.331454	0.329324
0.265446	0.547495	0.296781	0.210995	0.465266	0.239402	0.38767	0.354898
0.280318	0.21558	0.407085	0.249695	0.288222	0.327774	0.434921	0.379139
0.281617	0.255009	0.516315	0.167552	0.271031	0.356653	0.296206	0.304096
0.229272	0.242035	0.33823	0.348361	0.296793	0.386306	0.375579	0.398642
0.27275	0.501007	0.331831	0.277239	0.516455	0.249665	0.285137	0.252989
0.392761	0.343971	0.413943	0.362989	0.32505	0.34418	0.464257	0.428736
0.272061	0.249353	0.453042	0.177783	0.211762	0.286346	0.388314	0.311325
0.229007	0.233259	0.493743	0.296333	0.306079	0.420827	0.325259	0.355193
0.215983	0.234346	0.361441	0.271404	0.298982	0.330467	0.322683	0.283652
0.309057	0.46424	0.326445	0.325486	0.469474	0.237281	0.345277	0.349378
0.281965	0.278983	0.281151	0.350992	0.244162	0.256438	0.372107	0.354102
0.273897	0.321348	0.50557	0.296352	0.344203	0.486342	0.377935	0.294238
0.422959	0.141405	0.469169	0.368665	0.277114	0.421038	0.429154	0.370042
0.247174	0.215472	0.502169	0.253109	0.364518	0.44886	0.292331	0.31988
0.375676	0.19249	0.368884	0.430048	0.233048	0.349633	0.382854	0.453782
0.311677	0.600249	0.374261	0.363575	0.547041	0.319739	0.336786	0.339068
0.369302	0.144943	0.442451	0.272422	0.210831	0.314857	0.398606	0.403172
0.438409	0.236663	0.419385	0.324341	0.226811	0.419283	0.4507	0.550247
0.30976	0.501901	0.326067	0.31675	0.515373	0.297142	0.340341	0.311335
0.248804	0.215457	0.293646	0.157824	0.21088	0.213768	0.32117	0.273759
0.324559	0.146919	0.269923	0.239808	0.22346	0.186031	0.320344	0.229481
0.311497	0.213425	0.602763	0.347628	0.265966	0.533174	0.411691	0.431424
0.389852	0.186041	0.368375	0.454491	0.182678	0.245908	0.373551	0.393872
0.334259	0.5158	0.410129	0.397355	0.565183	0.375006	0.425973	0.414075
0.30491	0.257591	0.434519	0.454732	0.258343	0.377675	0.419822	0.459776
0.315118	0.291555	0.553203	0.426518	0.335485	0.583755	0.485097	0.496695
0.499277	0.221339	0.511474	0.437696	0.316067	0.465981	0.589461	0.437923
0.33746	0.525179	0.296574	0.371791	0.485835	0.306253	0.389311	0.339033
0.256556	0.254354	0.51506	0.305523	0.3074	0.549614	0.517486	0.384365
0.202875	0.250432	0.429317	0.284968	0.247853	0.399455	0.256621	0.257297
0.313418	0.326889	0.40089	0.415383	0.293986	0.37991	0.421204	0.429668
0.72568	0.159489	0.341245	0.292157	0.150088	0.160631	0.300228	0.324609
0.36516	0.819027	0.316984	0.351162	0.544242	0.278138	0.356411	0.349633
0.390897	0.289022	0.834791	0.384068	0.358555	0.566592	0.421046	0.432909
0.426967	0.257331	0.35754	0.660998	0.38763	0.291068	0.400438	0.3298
0.232614	0.567364	0.343395	0.401278	0.823579	0.314299	0.365444	0.296098
0.330124	0.277991	0.58553	0.424415	0.323052	0.784854	0.435568	0.392782
0.319386	0.229096	0.318022	0.402473	0.286026	0.336462	0.627602	0.471059
0.460881	0.31082	0.484442	0.373039	0.289069	0.412916	0.579016	0.743809
0.369355	0.287653	0.612915	0.39406	0.390148	0.616713	0.406285	0.451465
0.309037	0.611168	0.353141	0.265157	0.528046	0.303413	0.402722	0.381185
0.304237	0.320896	0.471683	0.376113	0.392758	0.416172	0.441225	0.426398
0.355338	0.297288	0.621518	0.374885	0.365148	0.538711	0.438585	0.446788
0.359149	0.307133	0.443433	0.500899	0.352964	0.420609	0.502946	0.572529
0.273453	0.54284	0.339194	0.318173	0.586739	0.305211	0.371367	0.326615
0.454382	0.345747	0.490886	0.473299	0.415271	0.444616	0.536911	0.461801
0.156954	0.149157	0.188376	0.155794	0.174709	0.13306	0.202411	0.205565
0.307371	0.316029	0.598596	0.398967	0.443049	0.527615	0.466571	0.499554
0.32105	0.300845	0.487334	0.439611	0.470887	0.457582	0.529828	0.473947
0.328491	0.560468	0.385352	0.423807	0.578248	0.366502	0.478007	0.485372
0.456271	0.370837	0.540881	0.545793	0.33896	0.493616	0.56854	0.481182

0.296567	0.364207	0.615491	0.426457	0.45485	0.604403	0.427731	0.342391
0.484919	0.266261	0.491039	0.491163	0.352646	0.446819	0.525003	0.46914
0.374362	0.355538	0.662253	0.412279	0.491032	0.598017	0.438917	0.465537
0.504713	0.338345	0.57078	0.601371	0.331086	0.500832	0.570537	0.580892
0.374669	0.632411	0.427604	0.412948	0.573346	0.339062	0.394838	0.406262
0.40458	0.279105	0.594274	0.401558	0.302215	0.468715	0.485825	0.490931
0.463811	0.348549	0.496924	0.471576	0.323475	0.511367	0.549425	0.629442
0.34692	0.571067	0.414188	0.372213	0.617268	0.343328	0.441484	0.395565
0.25662	0.30811	0.343946	0.273382	0.295056	0.309505	0.383997	0.298739
0.277894	0.210116	0.339559	0.380381	0.290566	0.288434	0.347051	0.276717
0.379907	0.344213	0.731211	0.422376	0.383616	0.62986	0.529687	0.563582
0.485067	0.406008	0.570179	0.480376	0.391058	0.417297	0.52414	0.485291
0.406614	0.585407	0.473331	0.451186	0.623701	0.460814	0.482678	0.421916
0.404375	0.347101	0.576038	0.483334	0.340733	0.429538	0.571206	0.533944
0.448964	0.393386	0.677272	0.531718	0.466309	0.664697	0.595018	0.586588
0.546771	0.341322	0.587202	0.543359	0.397423	0.567407	0.605597	0.484957
0.387244	0.598987	0.379744	0.422581	0.589342	0.349246	0.495959	0.415048
0.165508	0.099423	0.295026	0.196073	0.150271	0.241556	0.26725	0.24584
0.358959	0.426091	0.607533	0.403725	0.43892	0.577087	0.441458	0.439084
0.498506	0.478383	0.525412	0.499512	0.420657	0.485152	0.591638	0.54872
1	0.365226	0.514682	0.427384	0.326807	0.359315	0.508423	0.508073
0.365226	1	0.386615	0.365834	0.623967	0.354745	0.412195	0.409724
0.514682	0.386615	1	0.471395	0.4808	0.663078	0.569738	0.545103
0.427384	0.365834	0.471395	1	0.474677	0.485523	0.532491	0.466224
0.326807	0.623967	0.4808	0.474677	1	0.435262	0.485765	0.413247
0.359315	0.354745	0.663078	0.485523	0.435262	1	0.566405	0.485505
0.508423	0.412195	0.569738	0.532491	0.485765	0.566405	1	0.732456
0.508073	0.409724	0.545103	0.466224	0.413247	0.485505	0.732456	1