

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน รวมถึงปัญหาการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ได้สร้างความยากลำบากให้กับผู้นำองค์กรไม่เพียงเฉพาะการบริหารธุรกิจให้อยู่รอดเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการดูแลพนักงานให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดจากสภาวะการณ์ดังกล่าว ความกังวลจากการถูกเลิกจ้างเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เนื่องจากจะมีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพจิตใจ และส่งผลมาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นอกเหนือจากปัจจัยหลักที่มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศจากการมีกลยุทธ์ (Strategy) ที่ดี มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสม และผลตอบแทน ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตแล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความสุขที่พนักงานได้รับจากสถานที่ทำงาน โลกปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า มนุษย์มีวิวัฒนาการ ด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้ ค่านิยมทางวัตถุของคนในปัจจุบันก็มีมากตามไปด้วย เงินกลายเป็นความยิ่งใหญ่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดของมนุษยชาติ และความต้องการทางวัตถุกลายเป็นตัวชี้วัด ความสำคัญในการดำเนินชีวิต ที่สามารถกำหนดความรู้สึก สุข-ทุกข์ของผู้คนในปัจจุบันได้

ในปัจจุบันจะเห็นได้จากข่าวตามสื่อต่างๆ ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้คนในประเทศกำลังประสบกับปัญหาความสับสนทางด้านการเมืองที่มีความแบ่งแยก ดังจะเห็นได้จากการประท้วงเพื่อต้องการให้มีการปฏิรูปการปกครอง ในปี พ.ศ. 2557 เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนในสังคม ระหวั่นถึง ความไม่มั่นคงเศรษฐกิจและการเงิน รวมถึงต่างชาติเองก็เกิดความไม่มั่นใจในสถานภาพทางการเงินของประเทศ ไทย เกิดความลังเลที่จะร่วมลงทุน ประชาชนในประเทศกลายเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุ การณ์ต่างๆ เกิดเป็นความเครียด ความกดดัน ความสับสน และความรู้สึกที่ไม่มั่นคง จนเป็นต้นกำเนิดของแนวทางใหม่ นั่นคือการแสวงหาความสุขในใจอย่างแท้จริง (Authentic Happiness) (University of Pennsylvania website developed by the Positive Psychology Center , Dr. Martin E. P. Seligman) ในทางธุรกิจก็เช่นกัน ธุรกิจในปัจจุบันกำลังปรารถนาการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และจากความเชื่อที่ว่าคนหรือพนักงานในองค์กรนั้น เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ความรักในงานและมีความศรัทธาต่อ

องค์กรจึงจะทำให้ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานในให้องค์กร (วิไลวรรณ สาริกุล, 2549)

การวิจัยประเด็น “สุข - ทุกข์ โชคชะตา และความพอดีของคนไทย ” ที่ได้ทำการสำรวจเป็นปีแรกจากกลุ่มตัวอย่างกว่า 8,000 คนทั่วประเทศในช่วงเดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับความวิตกกังวล การเงิน และความเชื่อมั่นต่อเศรษฐกิจ ตลอดจนการคืนรณหารายได้ของ ผู้คนในปัจจุบันที่นำไปสู่ สุข - ทุกข์นั้นได้ข้อสรุปที่ว่า สุขหรือทุกข์นั้นห่างกันแค่นิดเดียวถ้าหากว่ามนุษย์เราต้องการความสุขที่มากขึ้น ทุกคนต้องรู้จักกับคำว่า “พอประมาณ” (ศิริพร ปกป้อง, 2553) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวเลขค่าเฉลี่ยความสุขของคนไทยอยู่ที่ระดับ 6.22 คะแนน เพศหญิงมีความสุขกว่าเพศชายเล็กน้อย วัยรุ่นและผู้สูงอายุกว่า 50 ปี มีความสุขมากกว่าคนวัยทำงาน ส่วนคนใต้และคนภาคกลางมีระดับความสุขสูงสุด คนภาคเหนือ มีความสุข ต่ำที่สุด และผู้ที่มีฐานะปานกลางเป็นผู้ที่มีความสุขมากกว่าคนทุกกลุ่ม ผลวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคนวัยทำงานซึ่งเป็นฐานกลุ่มใหญ่ของประเทศเป็นกลุ่มคนที่ สามารถสร้างรายได้ และต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัวกลับมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มวัยรุ่นและผู้สูงอายุ ประเด็นนี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสำคัญเพื่อเข้ามาช่วยเหลือเพื่อลดภาระและดูแลให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงงาน การหาวิธีสนับสนุนให้คนกลุ่มนี้ ได้มีเวลาพักผ่อน เพื่อที่จะไม่เครียดกับการทำมาหาเลี้ยงชีพมากเกินไปเพื่อให้มีความสุขทัดเทียมกับคนกลุ่มอื่นในสังคม สามารถเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐได้เต็มที่และได้มองเห็นอนาคตของตนในวันหน้า โดยเฉพาะคนที่มียาได้ต่ำ ที่เป็นคนในวัยทำงาน หากมีระดับความสุขต่ำกว่าคนอื่นแล้วจะถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความทุกข์มากกว่ากลุ่มใดๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าห่วงเป็นอย่างยิ่ง การที่กลุ่มคนวัยทำงานซึ่งเป็นฐานกลุ่มใหญ่ของประเทศกลับมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มวัยรุ่นและผู้สูงอายุถือเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากร มนุษย์สำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันพบว่าองค์กรธุรกิจจำนวนมากกำลังเผชิญปัญหาเดียวกัน นั่นคือ พนักงานภายในบริษัทมีอัตราหมุนเวียนสูง (Turnover rate) พนักงานรุ่นใหม่ หรือกลุ่ม First Jobber มีการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งพบว่าพนักงานมุ่งหวังสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กรมากกว่าการให้สิ่ง ที่ดีที่สุดกับองค์กร ซึ่ง ปัญหาเหล่านี้เชื่อมโยงโดยตรงกับ ปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน คือพนักงานไม่มี ความสุขในการทำงาน ดังนั้นประเด็นดังกล่าวนี้เป็นโอกาสที่ดีมากสำหรับการทำการศึกษาเชิงทดลองโดยอาศัยจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และสุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry : AI) เพื่อเป็นตัวช่วยในการพัฒนาองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผ่านการสร้างผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)

ผลการวิจัยเชิงสำรวจประเมินความสุขของคนทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของคนทำงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก คือ มีค่าระดับความสุข 6.39 จาก 10 แต่อย่างไรก็

ตาม จากการศึกษพบว่าปัจจัยที่ทำให้คนทำงานรู้สึกมีความสุข ในการทำงานนั้นส่วนใหญ่เกิดจาก ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ส่งผลโดยตรงกับตัวพนักงานเท่านั้นและสามารถตีความได้ว่าปัจจุบันพนักงาน มีความจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากได้รับผลตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ใน งานเท่านั้น ไม่ได้มีความสุขจากความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานและไม่ได้มีความสุขที่เกิดจาก ความรักความผูกพัน กับองค์กร โดยผลสำรวจมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมของสังคมสมัยนี้ที่มี แนวโน้มให้ความสำคัญกับเงินและมีค่านิยมในวัตถุมากขึ้น ผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานในองค์กรภายในประเทศ คือ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าเป็น อันดับแรก (12.7%) ขณะที่ธรรมาภิบาลและความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อสังคมกลับเป็นอันดับท้ายสุด (5.7%) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลได้ว่า พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่รักตนเองมากกว่าองค์กร แล ะยัง พบว่าประสิทธิ ภาพสูงสุดขององค์กร ได้จากคนทำงานด้วยความ สุขซึ่งนำไปสู่แนวคิดการสร้าง องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ขององค์กรรัฐบาลและเอกชนจำนวนมาก (ศูนย์วิจัย ความสุขชุมชน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2552)

ตารางที่ 1 การจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อันดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขภาพในการทำงาน	ค่าร้อยละ
1	งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า	12.7
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	12.3
3	หัวหน้าที่รายงานตรง	11.1
4	สุขภาพกาย	10.9
5	สุขภาพใจ/ อารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ไป	10.8
6	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	10.8
7	บริษัท / นโยบาย / ผลิตผล	9.7
8	การใช้เวลา / การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	8.8
9	การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	7.2
10	ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	5.7
	รวมทั้งสิ้น	100.0

(ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2552)

ความสุขของคนทำงานในปัจจุบันนี้แปรผันโดยตรงได้ตาม อัตราค่าแรง ระดับเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้น แต่ในทางตรงกันข้าม ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นได้ ยากกว่า เมื่อปัจจัยที่ส่ง ผลต่อความรู้สึกส่วนบุคคลนั้นเกิดจากความผูกพันกับองค์กร สัก คม หรือประเทศชาติ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานได้ รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือได้โบนัสปลายปีเพิ่มขึ้น เข จะรู้สึกว่ามี ความสุขมากกว่าการที่ ได้รับรู้ว่าแผนกที่เขา กำลังทำงานอยู่ได้รับรางวัลหน่วยงานดีเด่นประจำปีเป็น ต้น โดยสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องปกติ ที่มนุษย์จะรู้สึกเช่นนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ารหล่อหลอมของสังคม ในปัจจุบันมีแนวโน้มในการปลูกฝังค่านิยมว่าเงินและวัตถุเป็น สิ่งสำคัญอันดับแรก ดังนั้น ความสุข ในการทำงานในปัจจุบันนี้ จึงไม่นับว่าเป็นความสุขที่ยั่งยืน หรือเป็นความสุขที่เที่ยงแท้ (Authentic Happiness) เนื่องจาก มีการวิจัยหลายต่อหลายครั้งที่ ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า การมี อารมณ์ ความรู้สึก หรือชีวิตที่ดี (Well Being) เป็นคนละเรื่องกับความร่ำรวยทางวัตถุ (Well Off) แต่กระนั้น คนส่วนใหญ่ก็ยังมี ความเชื่อที่ผิด เนื่องจากผู้คนมักถูกสังคม ทุนนิยมเพื่อการบริโภคกล่อมเกลามาให้ มี ความเชื่อว่า ถ้ามีเงินมากขึ้น ก็จะมีความสุขมากขึ้น

ในรอบ 4 ทศวรรษที่ผ่านมา คนอเมริกัน ระดับทั่วไปมีเงินใช้จ่ายใช้สอย เพิ่มขึ้นเท่าตัว เนื่องจากผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น และคนชั้นกลางรวยขึ้น ผู้คนมีรายได้ที่จะซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถยนต์ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์พกพา เพิ่มขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่าคนจะ ซื้อความสุขได้เพิ่มมากขึ้น การสำรวจความคิดเห็นของชาวอเมริกัน โดยให้เขาตอบว่ามีความสุข ความพอใจมาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยมาก พบว่า ในปี 1957 ซึ่งเป็นปีที่คนอเมริกันมีรายได้เฉลี่ย สุทธิปีละ 3,500 ดอลลาร์ มีคนตอบว่า มีความสุขมาก (Very Happy) 35% แต่ในปี 2002 ซึ่งคนอเมริกันมีรายได้เฉลี่ยสุทธิปีละ 3,500 ดอลลาร์ มีคนตอบว่า มีความสุขมาก (Very Happy) มี 35% แต่ในปี 2002 ซึ่งคนอเมริกันมีรายได้เฉลี่ยสุทธิปีละ 23,500 ดอลลาร์ คนที่ตอบว่ามีความสุข กลับมี เพียง 30% ลดลงจากเดิม 5% (วิทยากร เชียงกุล , 2548) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นเพียง ในสหรัฐอเมริกาเท่านั้น ปรากฏการณ์รายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่ความสุขในชีวิตน้อยลง กำลังแผ่ขยายไป ทั่วโลก ในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน นอกจากสังคมที่ถูกหล่อหลอมให้เชื่อในระบบวัตถุ นิยมแล้ว คนในสังคมยังถูกปลูกฝังให้พึ่งพิง ไม่ค่อยมีความประมาทในการใช้จ่ายและค่านิยมการกู้ยืมก็เป็น ปัญหาขึ้นมาในสังคมไทย โดยพบว่าผลวิจัยดังกล่าวของชาวอเมริกันนั้น ไม่ใช่เป็นเพียงการวิจัยเพื่อ สสำรวจอารมณ์ความรู้สึกของคน ซึ่งเป็นเรื่องอัตวิสัยอย่างเดียว สถิติท างสังคมอื่น ๆ ก็ยืนยันว่าคนอเมริกันมีความทุกข์เพิ่มขึ้น อัตราหย่าร้างเพิ่ม ขึ้นเท่าตัว อัตราการฆ่าตัวตายในหมู่ วัยรุ่นเพิ่มขึ้น เท่าตัว ปัญหาหูดุซึมเศร้า (Depression) โดยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัญหาอาชญา กรรม ความรุนแรง การคิดยา การคิดเหล่า ล้วนแต่ พิ่มมากขึ้น ซึ่งปรากฏการณ์ เช่นนี้ก็เกิดขึ้นในประเทส ไทยเช่นเดียวกัน โดยการค้นพบในเรื่องนี้ สามารถชี้ให้เห็น ชัดว่าความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจใน

ประเทศที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรม ไม่ได้มีส่วนช่วยสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Social Well Being) หรือความสุขแต่อย่างใดในหลายกรณีกลับเป็นตัวการในการสร้างปัญหาเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาสารวจวิจัยด้านความสุขเพิ่มเติม ที่พบว่าภายในกลุ่มนักศึกษาที่เป็นผู้มีความสุขมากนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวกับรายได้ของพวกเขาแต่อย่างใดแต่สัมพันธ์กับประเด็นที่ว่า พวกเขามีความสัมพันธ์ที่ดีหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (The Need to Belong) จึงเป็นความต้องการภายในที่ลึกซึ้ง ที่สามารถนำไปสู่ความสุขยิ่งกว่าความต้องการเงินทอง ผลการวิจัยต่างๆ จึงยืนยันตรงกันว่า เงินไม่สำคัญเท่าความรักและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ดังนั้น จึงนำไปสู่เหตุผลสำคัญในการทำงานวิจัยชิ้นนี้ เพื่อค้นหาแนวทางที่จะเพิ่มความสุขในการทำงาน ให้มากขึ้น ผ่านการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเน้นการใช้แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เพื่อสร้างความรักและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานต่อองค์กร ให้เพิ่มมากขึ้น ผ่านการทดลองประยุกต์โดยใช้เครื่องมือสุนทรียศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกเป็นศูนย์กลางของการทำวิจัย

ในมุมมองด้านความสำคัญของความสุขของคนในชาตินั้น พบว่า การวัดความเจริญด้วยตัวเลขความเติบโตทางเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม ที่ได้ทำการวัดผลโดยผ่านผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยภายในประเทศ (Gross Domestic Product) ไม่ได้แสดงความเติบโตที่แท้จริง กล่าวคือ ไม่สามารถชี้วัดการเติบโตคุณภาพชีวิต เช่น การมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขมากขึ้น และได้มีหลักฐานทั่วโลกที่ชี้ให้เห็นว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือการมีทรัพย์สินเงินทองมากไม่ได้แปลว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขมากขึ้นตามไปด้วยเสมอไป มีหลายประเทศที่มี GDP อยู่ในระดับเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันมากในเรื่องสุขภาพและการศึกษา และยังพบว่าประเทศจนบางประเทศมีตัวเลขคุณภาพชีวิตดีกว่าประเทศร่ำรวยกว่า บางประเทศ เช่น ประชากรอายุยืนกว่า ประชากรวัยเด็กตายน้อยกว่า ผู้คนมีสุขภาพจิตดีกว่า มีความเครียดน้อยกว่า และมีตัวชี้วัดถึงการอยู่ดีมีสุขอีกหลายอย่างดีกว่าประเทศที่ร่ำรวยบางประเทศ และปัจจุบันนี้เป็นที่ปรากฏชัดแล้วว่าประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงๆ ประชาชนมักมีปัญหาความเครียด ในการทำงานหนัก มีความกลัวถึงความไม่มั่นคงของชีวิตมากขึ้น ทำให้มุ่งหาเงินให้มากขึ้นๆ ทั้งที่ไม่ได้ทำให้มีความสุขมากขึ้นเลย

นักวิชาการวิจัยพบว่า ระหว่างปี 1975 - 1995 GDP ของสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 43 แต่คนอเมริกันไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นเลย ดังนั้น ผู้คนเริ่มให้ความสนใจประเทศเล็ก ๆ ซึ่งมีผลเมืองเพียงประมาณ 1 ล้านคน คือ ภูฐาน ซึ่งยังปกครองในระบบสมบูรณาญาสิทธิราช มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเทศนี้วัดความเจริญของประเทศด้วย GNH (Gross National Happiness) หรือ วัดกันด้วยความสุข โดยผู้นำภูฐานปฏิเสธที่จะเอาตัวเลขเศรษฐกิจเพื่อวัดความเจริญ คุณภาพชีวิตและความสุข พวกเขาเชื่อว่า มีสิ่งดีๆ มากมายที่สามารถวัดได้ เช่นเดียวกับกับความสุข โดยการสร้างสมดุลระหว่างวัตถุนิยม (Materialism) และจิตวิญญาณนิยม (Spiritualism)

โดยใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีสติ ดังนั้น ตัวชี้วัดความสุขที่ใช้วัดผล นั้นจึงเป็นตัวชี้วัดที่ครอบคลุม บูรณาการรอบด้าน รวมการพัฒนาเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมวัฒนธรรมและธรรมภิบาลเข้าด้วยกัน มีฐานคิดจากหลักพุทธศาสนา ทางสายกลาง ความพอดี ความพอเพียง ดังนั้น ความรู้จักพอจึงเป็นความร่ำรวยที่แท้จริง ในทางกลับกันคนจนที่แท้จริงคือคนไม่รู้จักพอ ซึ่งมีวัดคิดอยู่ในค่านิยมที่ว่า เงินเป็นเป้าหมายของชีวิต ไม่ใช่เครื่องมืออย่างที่ควรจะเป็น (เสรี พงศ์พิศ, 2547; วราภรณ์ คำานศิริ, 2555)

แนวความคิด GNH ก็ถือเป็นอีกหนึ่งในแรงบันดาลใจในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้ศึกษามุ่งหวังที่จะนำเสนออง ค์กรความรู้ที่สามารถมีส่วนช่วย ในการยกระดับความสุขของคนในสังคมไทยให้เพิ่มมากขึ้น เริ่มต้นจากกลุ่มที่ทำการวิจัยมาแล้ว ว่าเป็นกลุ่มที่มีความสุขน้อยที่สุด นั่นคือ “กลุ่มคนทำงาน” นั่นเอง จากวิวัฒนาการของการบริหารธุรกิจที่เริ่มจากยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era) เปลี่ยนมาถึงยุคการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Era) จนถึงในยุคปัจจุบัน นั่นคือ ยุคทฤษฎีการบริหารหรือยุคพฤติกรรมศาสตร์ (The Era of Administrative Theory or Behavioral Science Era) ซึ่งได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่ามีแนวโน้มในการบริหารธุรกิจก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคมในยุคนั้น ๆ โดยจะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากการใช้เครื่องจักรใน ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมมายังยุคที่ ให้ความสำคัญกับแรงงานสัมพันธ์ จนกระทั่งในปัจจุบันซึ่งนับว่าเป็นยุคที่ละเอียดและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยจะเน้นการค้นหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจในแต่ละสาขาโดยตรง เพื่อนำมาปรับใช้ให้การบริหารงานเกิดศักยภาพสูงสุด ดังนั้น ยุคนี้จึงมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารธุรกิจในแต่ละสาขาเกิดขึ้นมากมายและในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้มี การคิดค้นทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ขึ้นมามากมายเพื่อแก้ไขปัญหา "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร" เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นต้น (Mc Gregor, 1960)

แต่อย่างไรก็ตามยังมีทฤษฎีแนวใหม่จำพวกที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น นี้โดยตรง และเป็นทางเลือกที่น่าสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐบาลหรือเอกชน ทฤษฎีแนวใหม่ที่ว่านี้ คือ จิตวิทยาเชิงบวก (Seligman, 2000) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้ศึกษามีความเชื่อว่า จะสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อช่วยสร้างสรรค์และยกระดับความสุขทางจิตใจของกลุ่มคนทำงานในองค์กรนั้น ให้มากขึ้นอีก ทั้งเพื่อช่วยพัฒนาองค์กรความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอีกด้วย

“ความสุข” กลายเป็นสิ่งที่คนจำนวนมากในปัจจุบันกำลังไฝ่หา มุมมองความสุขของคนก็แตกต่างกันออกไป อีกทั้ง “ความสุข” ยังเป็นสิ่งนามธรรม จึงส่งผลให้การทำวิจัยการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานโดยตรงนั้น ไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความสุขเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวที่ขึ้นตรงกับมุมมองและทัศนคติส่วนบุคคล ผู้ศึกษาจึงมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มความสุขพ้นของพนักงานต่อองค์กรที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้

ความสุขพ้นของพนักงานต่อองค์กร คือ ความสุขพ้นทางจิตใจ ของพนักงาน ในลักษณะการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ ของการทำงาน อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการสร้างคุณภาพในงานอย่างเกินความคาดหมายขององค์กร ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีความเชื่อ ได้มีผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำอีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ ดังนั้น การที่องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ คน วัตถุ เงิน สิ่งของ มาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินการ และพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วองค์กรมักจะประสบกับปัญหาที่เกิดจากระบบภายใน ปัญหาที่เกิดจากระบบอาจแก้ไขได้โดยง่าย แต่สำหรับปัญหา ที่เกิดจากคนนั้นต้องหาวิธีที่เหมาะสม เนื่องจากว่าคนถือเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรที่ไม่สามารถ ที่จะควบคุมได้ทุกอย่าง เพราะคนมีความรู้สึก มีความต้องการ ดังนั้นการปฏิบัติกับคนจึงต้องอาศัย หลักในการสร้างขวัญ กำลังใจ และความสุขพ้นให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานเพื่อที่จะรักษา คนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ให้นานที่สุด (Gubman, 1998; วราภรณ์ คำนศิริ, 2555)

Development Dimensions International Inc. หรือ DDI ได้ทำการศึกษาถึงความสุขพ้นของพนักงานและได้นิยามความหมายของความสุขพ้นของพนักงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำ และรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดย ได้อธิบายไว้ดังนี้ (DDI, 2005)

1. ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง การที่พนักงานมีความสุขพอใจ และพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่
2. ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้การสื่อสาร

ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความสุข

3. คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของเงินและไม่ใช้เงิน

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความสุขของพนักงานต่อ องค์กรและความสุขในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์แปรผันโดยตรงต่อกัน จึงนำไปสู่ กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ นั่นคือ การทำวิจัยแบบสุนทรียศาสตร์โดยประยุกต์ใช้ร่วมกันกับจิตวิทยาทางบวก เพื่อเพิ่มความสุขของพนักงานต่อองค์กรผ่านการยกระดับความสุขในการทำงานของคนในองค์กร

ในยุคปัจจุบันนี้ แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กำลังเป็นที่สนใจและได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ทั้งในแวดวงธุรกิจและองค์กรรัฐบาล จากแนวความคิดพื้นฐานที่ว่า เมื่อคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นเมื่อองค์กรมีชีวิต องค์กรมีวัฒนธรรม องค์กรในปัจจุบันจึงไม่ใช่เพียงการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เท่านั้น แต่องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ ให้กับบุคคล (Human Relationship) โดยการทำอย่างไรให้คนทำงาน มีความสุข ส่งเสริมที่ทำงานให้น่าอยู่และพัฒนาให้ชุมชนเกิดความสมานฉันท์ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2552)

ผู้ศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปทำการศึกษาเบื้องต้นที่ “องค์กร โรงงานเหล็กภาคเหล็ก บี.เค. สาขาตำบลยายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดกลาง จัดจำหน่ายเหล็กรูปพรรณทุกชนิด ที่ใช้ในการทำโครงสร้างหลังคาและผลิตแผ่นหลังคาเหล็กที่ใช้ในงานก่อสร้างทุกประเภท มีเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต 6 เครื่อง มีพนักงานทั้งหมด 12 ท่าน แบ่งเป็น

1. พนักงานหัวหน้างาน 2 ท่าน เป็นผู้ที่มีความชำนาญมากในการใช้เครื่องจักรและมีความชำนาญในการพับแบบงานตามที่ถูกคำสั่งซื้อ

2. กลุ่มที่เป็นพนักงานขายสินค้าหน้าร้าน มีพนักงานขาย 2 ท่าน มีความชำนาญในรายการสินค้าที่จำหน่าย ราคาขายสินค้า วิธีการจูงใจให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้า ได้อย่างรวดเร็ว

3. พนักงานขับรถขนส่งสินค้า และพนักงานขนส่งสินค้า 4 ท่าน ประจํารถขนส่งสองคัน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความ ชำนาญ ในเส้นทางขนส่งสินค้า รวมถึงวิธีการขนย้ายสินค้าลงจากรถขนส่งโดยไม่ให้เกิดความเสียหาย เนื่องจากลูกค้าขององค์กร นั้นมาจากการบอกต่อ เมื่อลูกค้าในหมู่บ้านใดมาซื้อสินค้า เกิดความรู้สึกประทับใจ ในตัวสินค้า คุณภาพ ราคา การบริการ เวลาในการขนส่งสินค้าของทางร้าน ลูกค้าเหล่านั้นจะมีการบอกต่อ ไปยังเพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง ดังนั้นจะเป็นการได้เปรียบหากว่าพนักงานขับรถขนส่งรู้เส้นทาง ชำนาญเส้นทางย่อมทำให้เกิดความรวดเร็ว

ประหยัคต้นทุนเรื่องค่าน้ำมัน

4. พนักงานฝ่ายผลิต 4 ท่าน เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะเป็นผู้ ที่มีความชำนาญในตัวเครื่องจักร เรียกได้ว่า ฐูใจ เพราะเครื่อง จักรแต่ละเครื่อง จะมีพนักงานรับผิดชอบดูแลประจำเครื่องนั้นๆ จะเห็นได้ว่าพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งในองค์กร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากสำหรับองค์กร เนื่องจากสินค้าที่ โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จัดจำหน่ายนั้นเป็นสินค้าที่ต้องใช้ฝีมือ ความชำนาญในการผลิต กลุ่มลูกค้าแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1. ลูกค้าหน้าร้าน 2. ลูกค้าที่เป็นร้านค้า จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง โดยกลุ่มร้านค้าเหล่านี้มีความถี่สูงมาก ในการสั่งซื้อสินค้ากับทางองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลา 3 ปี (ดูเพิ่มเติมที่ภาคผนวก ก)

จาก การสอบถามข้อมูลกับผู้บริหารเบื้องต้นทราบว่าความท้าทายที่ “องค์กรโรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” กำลังเผชิญนั้น สอดคล้องโดยตรงกับที่มาและความสำคัญของปัญหาที่ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ามา โดยพบว่าองค์กรกำลังพบกับปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกะ อบด้วยความท้าทายหลัก คือ อัตราการหมุนเวียนพนักงานภายในองค์กร (Turnover Rate) มีมากกว่า 10 % นั่นคือพนักงานลาออกและเข้าใหม่ โดยเฉลี่ย 1 คนต่อเดือน และก่อนเริ่มทำการศึกษานั้นองค์กรได้ ประสบปัญหาบุคลากรครั้งใหญ่ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่องค์กรเป็นอย่างมาก มีพนักงานลาออกพร้อมกันถึง 4 คนในเวลาเดียวกัน และที่สำคัญเป็นพนักงานที่มีฝีมือมีชำนาญในหน้าที่ ทำให้ผู้บริหาร เริ่มทบทวน ถึงมูลเหตุว่า เหตุใดองค์กรจึงมีปัญหาด้านบุคลากรอยู่เสมอ ทั้ง ๆ ที่อัตราเงินเดือนก็อยู่ในระดับเดียวกันกับองค์กรอื่น หน้าที่งานและความรับผิดชอบก็เหมาะสมพอดีกับแต่ละตำแหน่งงาน

นอกจากความท้าทายหลักด้านการ เข้า - ออกของพนักงานแล้ว ยังพบอีกว่ามีความท้าทายย่อยของพนักงานภายในองค์กร ดังต่อไปนี้ด้วย พนักงานมีอายุการทำงานที่ค่อนข้างสั้น คือโดยเฉลี่ยจะทำงานประมาณ 6 เดือน ก็ลาออก มีพนักงานบางส่วนเป็นพนักงานปฏิบัติงานดีมากโดยไม่เคยผลิตชิ้นงานผิด แต่มีความประพฤติไม่ดี เช่น มีความเกียจคร้านไม่กระตือรือร้น ในการทำงานไม่ตรงต่อเวลา มาทำงานสาย เป็นประจำ มีนิสัยเกียจหน้าทำงาน ไม่มีความซื่อสัตย์ พนักงานบางรายติดสุราการพนัน มีหนี้สินนอกระบบ พนักงานบางกลุ่มมีระดับการศึกษาต่ำ และส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมในเรื่องวัตถุดสูง เช่น เมื่อได้รับเงินโบนัสมา ก็จะไม่มีเก็บออม แต่นำไปจ่ายฟุ่มเฟือย เช่น ดาวน์รถมอเตอร์ไซด์คันใหม่ แต่พอไม่มีกำลังส่งค่างวดในเดือนถัดๆ ไปก็ปล่อยให้รถโดนยึดไปจนนำไปสู่สาเหตุของการกู้หนี้ยืมสินนอกระบบ และส่งผลไปถึงปัญหาเศรษฐกิจภายในครอบครัว พนักงานภายในส่วนใหญ่รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร เช่น นั่งรอ คอยเวลาเลิกงานให้มาถึงเร็วๆ อยากให้วันถึงวันหยุดเร็ว ๆ พนักงานบางรายรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอารมณ์ในทาง ลบ

ระหว่างการทำงาน มีความสัมพันธ์ ที่เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ โดยพนักงานแทบทั้งหมด สามารถพอใจได้โดยวิธี ใช้ผลตอบแทนที่เป็นเงินตราเท่านั้น พนักงานงานไม่ค่อยมีความรักและผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังพบการแบ่งฝ่ายภายในกลุ่มพนักงาน ทำให้พนักงานไม่ค่อยมีความสามัคคีกันอีกด้วย

เดิมทีนั้นผู้บริหารได้เคยทดลองแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใน โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มาบ้างแล้ว อย่างไรก็ตามวิธีแก้ไขปัญหาลักษณะใหญ่จะใช้การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานผ่านแรงจูงใจที่ใช้เงิน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน การให้โบนัส พิเศษในโอกาสต่าง ๆ เปลี่ยนระบบการจ่ายเงินเดือนให้เร็วขึ้น จากจ่ายทุกสิ้นเดือน เป็นจ่ายทุก ครึ่งเดือน รวมถึงการให้วงเงินในการเบิกเงินล่วงหน้ามากขึ้น แต่วิธีดังกล่าวก็ไม่สามารถช่วยแก้ไข ปัญหาได้ผลชัดเจนเลย หรือแก้ไขปัญหาได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น เนื่องจาก พนักงานก็ยังออกจากงานเช่นเคย หากเขาได้รับข้อเสนอทางการเงินที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ซึ่งเห็นได้ชัดว่า พนักงาน นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมาก

จากปัญหาที่ องค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ กำลังเผชิญถือเป็นโอกาสที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะ ใช้กรณีศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้ โดยผู้ศึกษาจะเข้าไปทำ การ ศึกษาแนวทาง การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค. สาขา ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านการสร้างความสุขของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ เครื่องมือ สุนทรียสาธก และจิตวิทยาเชิงบวกประยุกต์ ร่วมกับกิจกรรมแทรก โดยกระทำการศึกษากับพนักงาน ภายในองค์กรผ่านแนวความคิดความสุข 8 ประการ ของแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน

ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น แนวความคิดองค์กร แห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยได้มีเครื่องมือที่ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนได้ทำการพัฒนาขึ้นมาเป็นต้นแบบในการปรับใช้สำหรับองค์กร ต่างๆ ก็คือ แนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาคำรู้ (happy Brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) และครอบครัวดี (Happy Family) ซึ่ง นับว่าเป็นนโยบายที่มีประสิทธิ ภาพและครอบคลุมทุกด้านสำหรับการบริหารพนักงานภายใน องค์กร ให้มีความสุข ผู้ศึกษาจึงสนใจในการนำแนวความคิดนี้ไปทำการศึกษาและขยายผลต่อ อก ภายในองค์กรโดยการนำ แนวความคิด ความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางและกรอบความคิดในการ ทำวิจัยแบบสุนทรียสาธกครั้งนี้

จากกระบวนการทำวิจัยแบบสุนทรียสาธกเบื้องต้นนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เริ่มต้นกระทำการศึกษากับพนักงานในงานองค์กรกรณีศึกษาที่ โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และในเบื้องต้นพบว่าความท้าทายหลักที่พนักงานภายในองค์กร กำลังเผชิญอยู่ คือ การเป็นหนี้ นอกเหนือและ พนักงานมีสุขภาพที่ดี ไม่เจ็บป่วยซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงาน โดย 2 ประเด็นนี้เชื่อมโยงโดยตรงกับแนวความคิดความสุข 8 ประการ ในส่วน ปลอดภัย (Happy Money) และสุขภาพดี (Happy - Body) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เริ่มกระทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปขยายผลเบื้องต้น ผ่านแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร 2 ประการ ทำโครงการมินิสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นมาภายในองค์กร ให้พนักงานออมเงิน และกู้ยืมเงินในสหกรณ์ แทนแหล่งเงินกู้นอกระบบ และทำโครงการการให้คำแนะนำ คำปรึกษา จัดให้ทำกิจกรรมการออกกำลังกาย หลังเลิกงาน 3 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อทดลองแนวทางปฏิบัติตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นก็เป็นไปได้ด้วยดี พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสุขมากขึ้น มีสุขภาพแข็งแรงมากขึ้น อัตราการหมุนเวียนของพนักงานภายในระยะเวลา 2 เดือน ที่ลองกระทำการศึกษาก็ลดลง เนื่องจากไม่มีพนักงานออกเลย ผู้ศึกษาจึงสังเกตเห็นว่า การศึกษาครั้งนี้มีแนวโน้มที่จะเกิดผลการ ศึกษาที่มีศักยภาพ ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างแนวทางปฏิบัติในการสร้างความสุขในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงตั้งใจจะทำการศึกษาต่อ โดยอาศัยแนวความคิดความสุข 8 ประการของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน เป็นแนวคิดชี้นำ และทำการศึกษาโดยการวิจัยและสุนทรียสาธกแบบผสมผสานกับแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวก

แรงบันดาลใจสำคัญในการเลือกทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ”การนำสุนทรียสาธก ประยุกต์ร่วมจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธุรกิจ กรณีศึกษา “โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการทำการ วิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางปฏิบัติในการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและ สามารถนำไปแก้ไข ปัญหาที่ผู้ประกอบการรายอื่นๆ ใน ประเทศไทยที่กำลังเผชิญปัญหาอย่างเดียวกัน ซึ่งก็คือความต้องการการแสวงหาความสุขในใจ ที่แท้จริง และยั่งยืน (Authentic Happiness) โดยเริ่มต้นจากการมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการ ช่วยปรับทัศนคติในการทำงาน ให้ตนเองได้มีความสุข ส่งผลให้ผู้ร่วมงานก็มีความสุขด้วย มิใช่การให้ความสำคัญ กับวัตถุ เงิน หรือผลตอบแทนเพียงอย่างเดียวมากเกินไป ผู้ศึกษามุ่งหวังให้งานวิจัยสามารถนำเสนอหนทางเพื่อช่วยสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้น อีกทั้งผู้ศึกษาต้องการศึกษาวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ผ่านมุมมองผู้บริหารว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรธุรกิจหันมาให้ความสำคัญกับประเด็นความสุข ในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace) ตามกรอบแนวความคิดความสุข 8 ประการ เพื่อให้ได้องค์ความรู้จากการวิจัย ที่

สามารถนำไปใช้ได้จริง และช่วยในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

1.2 เหตุผลสำคัญในการเลือกใช้สุนทรียศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวก

เหตุผลสำคัญประการแรก ในการเลือกใช้เครื่องมือทั้ง 2 คือ ผู้วิจัยมี “ความเชื่อมั่น” ใน แนวความคิดสุนทรียศาสตร์และแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้ศึกษาเชื่อในพลังและศักยภาพขององค์ความรู้สุนทรียศาสตร์กว่า เป็นเครื่องมือในการทำ วิจัยเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการตั้งคำถามและพูดคุยในเชิงบวกแบบสุนทรียสนทนา นั้น มีส่วน ทำให้ผู้ศึกษาและกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ที่ดี ร่วมกันเมื่อใช้สุนทรียศาสตร์ และสุนทรีย สทนาในการเก็บข้อมูล จึง มีแนวโน้มเป็นอย่างมากกว่าข้อมูลที่ได้ จะเป็นข้อมูลที่แท้จริง นำไป วิเคราะห์และสรุปผลได้สามารถวัดผลได้ และเป็นวิธีที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ที่ เน้นการค้นหาแนวปฏิบัติในเชิงบวก เนื่องจากว่าสุนทรียศาสตร์ก็เป็นเครื่องมือที่เน้นการถามหรือ การสนทนาเกี่ยวกับประสบการณ์ ความคิดเห็น ทศนคติ และความรู้ในเชิงบวกของผู้ให้ข้อมูล เพื่อ ค้นหาจุดร่วม (Convergent) หรือจุดต่าง (Divergent) ที่ส่งผลกระทบต่อในแง่ดี ซึ่งนำไปสู่แนวความคิด องค์ความรู้ หรือแนวทางใหม่ที่ดีงาม การถามหรือสนทนาในแง่บวก ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความเต็มใจ ที่จะให้ข้อมูล ทำให้เป็นการง่ายที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และตามหลักจิตวิทยาแล้ว ผู้ให้ข้อมูลรู้สึก มีความสุขขณะให้ข้อมูลด้วยเช่นกัน นอกจากนั้นสุนทรียศาสตร์ ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีมาก กับเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยตั้งใจจะใช้ในการดำเนิน งานวิจัยด้วย ไม่ว่าจะเป็น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Appreciate Depth Interview) หรือการประชุมกลุ่ม (Summit)

ผู้ศึกษามีความสนใจและความเชื่อในแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวกว่าศาสตร์ที่สำคัญที่ เป็นรากฐานและต้นกำเนิดของแนวคิดสุนทรียศาสตร์ ผู้ศึกษาเชื่อว่าแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้น สามารถ เป็นหนทางหลักในการแก้ปัญหาการแสวงหาความสุขที่แท้จริงของมนุษยชาติได้ และเชื่อ ว่า แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสามารถเป็นคำตอบเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานได้ เช่นเดียวกัน โดยเดิมทีนั้นศาสตร์ด้านจิตวิทยาก็มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับปัญหา ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เราโดยตรงอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการปรับทัศนคติต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้เป็น ผู้มองโลกในแง่ดีมากยิ่งขึ้น (Optimistic) การค้นหาจุดแข็งหรือศักยภาพภายในตัวบุคคลและดำเนิน ชีวิตด้วยจุดแข็งของตน (Strength) การฝึกให้ใช้ชีวิตโดยมีอารมณ์ทางบวก มากกว่าอารมณ์ทาง ลบ (Positive Emotion) และการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายและมีความหมาย (Purposeful life) การใช้ แนวความคิดนี้เป็นรากฐาน ของงานวิจัย ซึ่งนอกจากจะมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยที่มี ประโยชน์แล้ว ตลอดระยะเวลาทำการวิจัยนั้น ผู้ศึกษาและคนรอบข้าง ก็ยังสามารถได้รับประโยชน์

โดยตรงจากแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ได้ใน การดำเนินชีวิตประจำวัน อีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธก ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อ เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

3. ขอบเขตการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การนำสุนทรียสาธกประยุกต์ร่วม จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็ก บี .เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นใน การศึกษา ดังนี้ ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับศาสตร์ทางสุนทรียสาธกและจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อค้นหา ประสพการณ์ด้านบวกที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดของบุคคลให้เข้าไปในทิศ ทางบวก จากนั้นนำองค์ความรู้ไปศึกษาต่อในเชิงการประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติ ต่างๆ ภายในองค์กรสำหรับบุคลากรภายในองค์กรธุรกิจ เพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กรอันจะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจากนั้น ทำการวิจัยแบบ สุนทรียสาธก ประกอบร่วมกับกิจกรรมแทรกรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล การขยายผลและสะท้อนผลตามวงจร AI 4-D Model อันจะมีส่วนช่วยให้พนักงานภายใน องค์กรโรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค.สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมาก ขึ้น ผ่านแนวความคิดความสุข 8 ประการ และลงมือปฏิบัติจริงในชีวิต การทำงาน เพื่อผู้ศึกษาจะ สามารถประเมินวัดผล วิเคราะห์ สรุปผลการวิจัยแล ะพัฒนาแนวทางหรือแนวปฏิบัติใน การ ยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร เพื่อนำเสนอและเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับจาก การ วิจัยในครั้งนี้

3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาตลอดการศึกษาตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2558 รวมเป็นระยะเวลา 16 เดือน

4. ข้อจำกัดการศึกษา

4.1 ข้อจำกัดของเวลา

ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา 16 เดือน ระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2558

4.2 ข้อจำกัดของประชากร

4.2.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญในการให้ข้อมูล

4.2.2 เป็นผู้ที่สามารถเปิดเผยและให้ข้อมูลตามความเป็นจริงได้ ยินดีให้เผยแพร่ข้อมูลนั้นสู่สาธารณะชนอย่างเต็มใจ

4.2.3 กลุ่มประชาชนที่ได้ ทำการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ ชาย การศึกษาไม่สูง มีครอบครัวแล้ว และเป็นหลักในการหารายได้เข้าครอบครัว

4.3 ข้อจำกัดของเนื้อหา

4.3.1 ข้อมูลที่ได้เป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล

4.3.2 การวิเคราะห์และข้อสรุปของเนื้อหา เกิดจากความคิดส่วนตัวของผู้ศึกษา ซึ่งอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างจากผู้อื่น

4.3.3 ข้อมูลที่ได้เกิดขึ้นจากบุคคลหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ศึกษาเท่านั้น จึงมีบริบทเฉพาะ

4.3.4 แนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวก เป็นความรู้เชิงนามธรรม เมื่อนำไปเผยแพร่เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคคล จึงต้องใช้เวลาพอสมควรและต้องอาศัยความอดทน ความเชื่อมั่น ในการทำให้บุคคลหนึ่งๆ ยอมรับและลงมือเปลี่ยนแปลง

4.3.5 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Study) ทำให้เนื้อหา รวมถึง ผลการศึกษาที่ได้จึงเป็นเพียงการนำเสนอแนวทางที่สามารถใช้ให้บังเกิดผลได้กับองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาโดยตรงเท่านั้น ดังนั้นถ้าหากว่าองค์กรอื่นสนใจจะนำไปใช้จำเป็นต้องทำการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสมควร เนื่องจากข้อจำกัดของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกัน

4.4 ข้อจำกัดของการดำเนินงาน

4.4.1 เนื่องจากกลุ่ม ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก จึงทำให้ในการทำงาน บางครั้ง อาจต้องทำการอธิบายทำความเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อน

4.4.2 เนื่องจากการศึกษาเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ทำให้มีความยืดหยุ่นต่อวิธี การดำเนินการศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ได้เรื่อย ๆ โดยยึดวัตถุประสงค์การศึกษาเป็นหลัก

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ได้รับความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในแนวคิดสุนทรียศาสตร์และแนวคิดจิตวิทยาทางบวก ในการทำวิจัยเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

5.2 พนักงานภายในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5.3 สามารถพัฒนาแนวปฏิบัติในการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ ภายใต้แนว ความ คิดความสุข 8 ประการ เพื่อนำเสนอและเผยแพร่สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อไปได้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

สุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry) สุนทรียศาสตร์ AI จะเริ่มจากการค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุดในตัวบุคคล ผ่านการตั้งคำถามเชิงบวก (Peak Experience) จากนั้นเอาประสบการณ์ที่ได้ไป สานต่อ ให้เป็นวิสัยทัศน์ (Dream) วางแผนทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง (Design) และเริ่มต้นดำเนินการ (Destiny)

จิตวิทยาทางบวก (Positive psychology) (Seligman, 2002) เป็นศาสตร์และศิลปะ ใน การศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Subjective well being) ศึกษาเรื่องอารมณ์พอใจหรือ ความรู้สึกเป็นสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความถึงการที่มีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นส่วน สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ

สุนทรียสนทนา (Dialogue) (David Bohm) คือการสนทนาแบบที่เน้นการฟังมาก ๆ ฟังด้วย อากา “แขวน” สมมติฐาน ไม่รีบตัดสิน ไม่รีบตรวจสอบความเชื่อเดิม ไม่พยายาม “เปลี่ยน” ใคร

ความสุขที่แท้จริง (Authentic happiness) (The Dalai Lama & Cutler, 1998) เป็นความรู้สึก พื้นฐานที่มีความหมาย สามารถรับรู้รู้สึกถึงได้ ไม่ว่าจะยามที่สถานการณ์ภายนอกเป็นบวกหรือเป็นลบ ความสุขที่ยั่งยืนมั่นคงอยู่ยืนยาวกว่าความสำราญ (Pleasure) ซึ่งเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกชั่วคราว ที่คลุกเคล้าความสุข แต่ไม่มีความหมายที่ลึกซึ้ง และไม่ยั่งยืน

สถานที่ทำงานแห่งความสุข (Happy Workplace) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552) หมายถึง องค์กรแห่งความสุข ที่เกิดขึ้นเพื่ อมาเติมเต็มช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกน้อง มุ่งสร้างคนใน องค์กร ให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า “คน” คือสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็เติบโตอย่างยั่งยืน

ผู้รู้ (Maven) (Gladwell, 2000) หมายถึง พหูสูตหรือผู้มีความรู้มาก ซึ่งเป็นลักษณะชอบอ่าน หนังสือและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา พวกเขาสามารถจดจำรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของ เรื่องราวต่าง ๆ ได้แถมยังมีทักษะในการให้ข้อมูลโดยที่ผู้ฟังไม่รู้สึกรู้ว่า ถูกบังคับด้วย ผู้ฟังจึงเกิด

ความไว้วางใจและพร้อมที่จะทำ ตามคำแนะนำของเขา ยิ่งไปกว่านั้น คนพวกนี้ยังมีความชอบที่จะ
กระจายข้อมูลข่าวสาร เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นแก้ปัญหา

การประชุมเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกแบบสุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry Summit) (Ludema, 2003) เป็นรูปแบบหนึ่งของกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ ที่เน้นให้ ผู้เข้าร่วมทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ในประเด็นที่กำหนดไว้ อยู่ภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรไมตรี สามารถมีการหมุนเวียนกลุ่มสนทนาอย่างเสรีหรืออย่างมีรูปแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดความรู้ตามหัวข้อที่ถูกเปิดประเด็นไว้

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) (Gubman, 1998) หมายถึง ความผูกพันทางจิตใจพนักงาน ในลักษณะของการทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ